

P – ISSN: 1309-954X
E – ISSN: 2148-2497
Yıl/Year: 2018
Cilt/Volume: 9
Sayı/Issue: 18

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi



AYDINLIK YARINLARA

**BARTIN UNIVERSITY
JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES**

Peer Reviewed International Journal

18

ISSN Print : 1309 – 954X
ISSN Online : 2148-2497
Yıl/Year : 2018
Cilt/Volume : 9
Sayı/Number : 18

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Uluslararası Hakemli Dergi

Dergimiz 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO Host'ta taranmaktadır. DergiPark'ta da yayımlanan dergimizin TÜBİTAK ULAKBİM indeksinde taranması için girişimlerde bulunmuş olup değerlendirilme süreci devam etmektedir.



BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Peer Reviewed International Journal



This journal has been indexed within EBSCO Host since 06.04.2015. It is also published within JournalPark hosted by TUBITAK ULAKBİM. Evaluation processes still continues in order to be scanned also within ULAKBİM (TUBITAK Social Sciences Index) as per our official attempts.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

BARTIN UNIVERSITY JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Yılda iki defa yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir.
A peer reviewed international journal published two issues per year

Yıl/ Year: 2018 Cilt/ Volume: 9 Sayı/ Number: 17
ISSN Print: 1309 – 954X ISSN Online: 2148-2497

Sahibi / Owner:

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi adına
Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR (Dekan)

Editör / Editor :

Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR

Alan Editörü/ Associate Editor:

Dr. Öğr. Üyesi İsmail Fatih CEYHAN

Yayın Kurulu / Editorial Board:

Prof. Dr. Anarkül URDALETOVA	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. İsmail CERİTLİ	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Jorge GULLÉN UYEN	Universidad ESAN, Peru
Prof. Dr. Kahraman ÇATI	İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut KARTAL	Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ASUTAY	Durham University, İngiltere
Prof. Dr. Metin SABAN	Bartın Üniversitesi
Prof. Dr. Mohamad SEPEHRI	Jacksonville University, ABD
Prof. Dr. Said KINGIR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selman KARAYILMAZLAR	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Alper AYTEKİN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Asiman GULİYEV	Devlet İktisat Üniversitesi, Azerbaycan
Doç. Dr. Mahmut BOZAN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Şaban ESEN	Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Yaşar ÖZ	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KAMACI	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan KARAKAŞ	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hande KÜÇÜKÖNDER	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hande UYAR OĞUZ	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Fatih CEYHAN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi M. Said CEYHAN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Said KÖSE	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Melih BAŞKOL	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN	Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yaşar AKÇA	Bartın Üniversitesi
Dr. Jaharudin bin Padli	Universiti Malaysia Terengganu
Dr. Marhanum Che Mohd Salleh	International Islamic University Malaysia
Dr. Mohamad Yazis Ali Basah	Universiti Sains Islam Malaysia
Dr. Nor Ermawati Binti Hussain	Universiti Malaysia Terengganu
Dr. Norasibah binti Abdul Jalil	Sultan Idris Education University
Dr. Zainizam bin Zakariya	Sultan Idris Education University

Online Dergi ve Web:

Dr. Öğr. Üyesi Eyüp Burak CEYHAN

Editing for papers in English Language:

Res. Asst. Onur COMBA

Redaksiyon:

Arş. Gör. Ferhat DEMİRCİ

Yazışma Adresi / Communication Address:

Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Fakülte Dergisi Editörlüğü, 74100 BARTIN
Telefon: 0 378 223 53 99
Faks: 0 378 223 50 39
E-posta: iibfdergi@bartin.edu.tr
Web: <http://iibfdergi.bartin.edu.tr/>

Yasal Sorumluluk / Legal Responsibility

Dergide yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına ve çevirmenlerine aittir.
The authors and translators are responsible for the content of their papers.

Yayın Hakları / Copyright and Permissions

Tüm yayın hakları saklıdır. Bu derginin hiçbir bölümü yazılı ön izin olmaksızın hiçbir biçimde ve hiçbir yolla yeniden üretilemez ve dağıtılamaz, ancak atıf yapılabilir.
*All rights reserved. No part of this publication may be reproduced and disseminated in any means without the prior written permission of Bartın University Faculty of Economics and Administrative Sciences.
No citation can be made without reference.*

İndeks / Indexing

Dergimiz 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO Host'ta taranmaktadır.
This journal has been indexed within EBSCO Host since 06.04.2015.

DergiPark'ta da yayımlanan dergimizin TÜBİTAK ULAKBİM indeksinde taranması için de girişimlerde bulunulmuş olup değerlendirme süreci devam etmektedir.
It is also published within JournalPark hosted by TUBITAK ULAKBİM. Evaluation processes still continues in order to be scanned also within ULAKBİM (TUBITAK Social Sciences Index) as per our official attempts.

Baskı ve Cilt

Fatih Ozalit Dijital Baskı Merkezi Fatih Öztürk
0541 228 71 72
Orta Mh. Ilgaz Sk. No:18 BARTIN
Bu sayının Baskı Tarihi: 30.11.2018

18. Sayının Hakem Kurulu/ Referee Board of Issue 18

- Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç. Dr. Burhanettin ZENGİN, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah ÖZKUL, Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut BOZAN, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Özcan SEZER, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç. Dr. Şaban ESEN, Bartın Üniversitesi
Doç. Dr. Zafer AKBAŞ, Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdülhamit EŞ, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KAMACI, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZTEL, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali KONAK, Karabük Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜNEY, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hande UYAR OĞUZ, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsmail BAŞARAN, Manisa Celâl Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Latif PINAR, Karabük Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ömer BAYKAL, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN, Bartın Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Yaşar AKÇA, Bartın Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Demet ÇAKIROĞLU - Mehmet ALTINÖZ
Örgütsel Manevîyata Yönelik Bir Değerlendirme
An Evaluation for Organizational Sprituality

-Araştırma Makalesi-

101-124

Dilek ŞAHİN
Türkiye’de Dış Ticaret ve Enflasyon Arasındaki İlişkinin Analizi
Analysis of Relationship Between Foreign Trade and Inflation in Turkey

-Araştırma Makalesi-

125-146

Burhanettin ZENGİN - Said KINGİR - Nilüfer ŞAHİN TEZCAN
Gençlerin Turizm Algısı ve Turizme Verilen Destek; Sakarya Üniversitesi Öğrencileri
Üzerine Bir Araştırma
Tourism Perception of Young People and Tourism Support; A Research on The Students of Sakarya University

-Araştırma Makalesi-

147-168

Mustafa ÖZALP
Türkiye'nin Suriye'ye Düzenlemiş Olduğu Fırat Kalkanı Operasyonu
Operation Euophrate Shield of Turkey in Syria

-Derleme Makale-

169-186

Süleyman AĞRAŞ
Türk Atasözlerinde Yönetim Anlayışı
Management Approach in Turkish Proverbs

-Derleme Makale-

187-204

Özkan AVCI

**Öğrencilerin Duygusal Zekâ ile İletişim Becerileri Düzeylerinin Bağımlı Etkinliği
Üzerine Bir Uygulama**

*A Practice on Dependent Efficacy of The Students' Communication and Skills Emotional
Intelligence Levels*

-Araştırma Makalesi-

205-220

Mahmut BOZAN

Küresel Gücün Tahkiminde Düşmanca Bir Tavrı; İslâmofobi

A Hostile Attitude in The Strengthening of Global Power: Islamophobia

-Derleme Makale-

221-238

Rahim ARSLAN - Hüdaverdi BİRCAN

Alternatif Sayısının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Sonuçlarına Etkisi

The Effect of Alternative Number on The Results of Multi-Criteria Decision Making Methods

-Araştırma Makalesi-

239-264

İlknur ÇAKIR - Ramazan ARSLAN

**Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve
Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma**

*Problems Encountered Women Academics in Universities in Turkey and A Research on Female
Academicians at Bartın University*

-Araştırma Makalesi-

265-280

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri ve Yazım Kuralları

281-290

Makalenin Gönderim Tarihi: 13.08.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 26.09.2018

Örgütsel Maneviyata Yönelik Bir Değerlendirme *

Öğr. Gör. Dr. Demet ÇAKIROĞLU

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-3959-7062

Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
maltinoz@hacettepe.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-3029-1123

Öz

İnsanların değişen istek ve ihtiyaçlarıyla uyumlu bir şekilde işgörenlerin de örgütten beklentilerinde değişimler yaşanmaktadır. Gerek işgören gerekse örgüt açısından karşılıklı beklentilerin karşılanması sonucunda örgütsel başarı elde edilebilmektedir. Her bir işgörenin kendisine ait içsel motivasyona ihtiyacı olduğunu kabul eden örgütler, çalışanlarına manevi bir örgüt sunmaktadırlar. Örgütsel rekabet avantajı da sağlayan manevi örgütler, manevi çalışana da kişisel gelişim imkânı sunmaktadır. İnsanlar, kendilerine iyi davranıldığında ve önemli olduklarını hissettiklerinde, daha iyi bir performans göstermekte, işyerlerinin ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde daha iyi bir konuma gelebilmesi için daha fazla çaba sarf etmektedirler. Manevi algıyı besleyen bu tür bir iş ortamı oluşturulmasının ardından, kuruluşun faaliyet gösterdiği toplumda gelişmeye başlayacaktır. Bu çerçevede örgütsel maneviyat, işgörenlerin tüm benlikleriyle kuruluşlarına hizmet etmelerine olanak sağlarken, bireylerin kendilik algılarını güçlendirmekte ve topluluk olma hissini pekiştirmektedir.

Maneviyat denildiğinde akla öncelikle din ve dindarlıkla ilgili bir kavram gelmektedir; ancak pek çok bilim insanı örgütsel maneviyatın din olgusundan ayrı bilimsel bir içeriği olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu çalışmada, örgütsel maneviyatla ilgili literatürde öne çıkan ve kabul gören tanım ve görüşlere; maneviyat ve örgütsel maneviyat ile ilgili kavram ve tanımlamalara, örgütsel maneviyatın amaçlarına, manevi örgüt ve manevi çalışana yönelik bilgilere yer verilmektedir. Bu kapsamda hazırlanan çalışmanın teorik içeriğinin, uygulayıcılara ve alan çalışmalarına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Maneviyat, Örgütsel Maneviyat, Manevi Örgütler, Manevi Çalışan

Jel Kodu: M120

* Corresponding author. Tel. +90 312 311 60 15 Fax. +90 312 311 60 89

An Evaluation for Organizational Spirituality

Abstract

Parallel to the changing human needs and demands, the employees are experiencing changes in their expectations from the organization. Organizational success can be achieved as a result of meeting the expectations both for the workplace and for the organization. Organizations that accept that each occupation needs its own internal motivation present a spiritual organization to its s. Spiritual organizations that provide organizational competitive advantage also provide personal development opportunities for spiritual employees. When people are treated well and feel important, they perform better and work harder so that their workplaces can get a better position at national, regional and global level. After establishing such a business environment that feeds spiritual perception, the society in which it operates will also begin to develop. In this framework, organizational spirituality reinforces the sense of community as it strengthens the self-perceptions of the individual while allowing the employee to serve his or her organizations, as they are, with all of their own selves.

In spiritual terms, there comes to mind a concept of religion and piety; But many scholars emphasize that organizational spirituality is a separate scientific content of religion. This study includes the most popular and accepted definitions and views in the literature on organizational spirituality. It also provides information on concepts and definitions related to spirituality and formal spirituality, spiritual organization and spiritual work for purposes of organizational spirituality. It is hoped that the theoretical content of the work prepared in this context will contribute to the applicant and field work.

Keywords: Spirituality, Organizational Spirituality, Spiritual Organizations, Spiritual Employee

Jel Code: M120

Giriş

İnsan ihtiyaçlarını bilimsel bir biçimde ilk defa ele alıp inceleyen kişinin Amerikalı Abraham Maslow olduğu düşünülmektedir. Gazali çok daha eski bir tarihte, 11. yüzyılda ihtiyaçları temelde fizyolojik ve manevi (psikolojik) ihtiyaçlar şeklinde iki kategoride ele almıştır. Gazali, insanın biyolojik ve fizyolojik yönünü ihmal etmeden, ruhsal ve manevi yönüne dikkat çekmekte, insan ruhunun doyurulmasının da en az fizyolojik ihtiyaçları karşılamak kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır (Tutar, 2013: 111-112). Bu konuda Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) 1948'deki sağlık tanımlamasına dikkat çekmekte yarar görülmektedir. DSÖ sağlığı, "sadece hastalık ve sakatlık durumunun olmayışı değil kişinin

bedenen ruhen ve sosyal yönden tam ve iyi olma hali” olarak tanımlamaktadır (www.who.int). Burada sağlığın sadece korunma ve fiziki boyutu değil; ruhsal ve sosyal boyutu açısından da önemine dikkat çekilmektedir. Dolayısıyla Gazali'nin insan ruhunun doyurulması düşüncesi günümüzde sağlıklı olmanın bir unsuru niteliğindedir.

İbn Haldun ise, 14. yüzyılda ihtiyaçları hem hiyerarşik olarak hem de öncelik ve önem sıralarına göre sınıflandırmıştır. Maslow ihtiyaçları birey düzleminde ele alırken, İbn Haldun bunları toplum düzeyinde ele almıştır (Tutar, 2013: 115).

Bu çerçevede insanların ihtiyaçları sadece ekonomik değildir. İnsanların manevi ihtiyaçları da vardır ve bu ihtiyaçların karşılanamadığı durumlarda “manevi açlık” duyulduğu ifade edilebilir. Maddi zenginliğe ulaştığı halde bir türlü “huzur” bulamayan ve dolayısıyla kendi insanlık durumu üzerinde düşünmeye ve kendini yeniden keşfetmeye yönelen insanlar manevi arayışlara girmektedir (Seyyar, 2009).

Robbins ve Judge (2012: 537-538) ise, insanların inanç ve boşluk duygusunu dolduracak dayanak noktası arayışına girmesinin, iş yerlerinin birçok insanın hayatında baskın bir konuma gelmesinin, bireyin iş yaşamıyla kişisel yaşamın değerlerini bütünleştirme isteğinin oluşmasının, çalkantılı giden hayatın stres ve baskısına karşı denge unsuru olmasının ve maddiyat peşinden koşmanın kişinin kendisini daha boş ve anlamsız hale getirdiğini saptamasını maneviyata karşı duyulan artan ilginin nedenleri olarak görmektedir.

Zinnbauer vd. (1999) ise, maneviyatı “kutsal olanı arama” olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda, kutsal olan sadece Tanrı'ya ya da ilahi olanla ilgili geleneksel kavramlar ile sınırlı kalmamaktadır. Dahası, bir bireye ait önemli olan her şey kutsal olabilir (bir nesne, yakınlık ya da iş vb.). Bu şekilde maneviyat, her hangi bir biçimsel dini üyelik mevcut olmasa da ortaya çıkabilmektedir. Genel olarak, insanların maneviyata yönelmelerinin sadece bunu yapma yönünde sahip oldukları ‘derin yönelimden’ kaynaklandığı düşünülmektedir (Bourne, 2005).

Giderek artan sayıda çalışan yaşamları dışında iş yerlerinde de değer, destek ve anlam aradıkça, iş yeri atmosferinde maneviyat, giderek daha da etkili olmaktadır (Sprung vd., 2012). Marques vd. (2007: 44) ise örgütsel maneviyatı işgörenlerin iş ortamında diğer çalışanlarla birlikte yüksek maneviyat duygusunu sürdürebilmesi için şahsın ihtiyaç duyduğu bir gereklilik olarak tanımlamaktadır.

Örgüt içerisinde maneviyat, hem çalışanlar hem de örgütsel strateji için fayda sağlayabilir. Örneğin, Milliman vd. (2003) örgütsel maneviyatın; örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini ve Organizasyonel Tabanlı Benlik Saygısı (OTBS) ile ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmacılar iş yerinde

maneviyatın üç boyutuyla çalışırlar. Bu boyutlar Ashmos ve Duchon'ın (2000) çalışmasından alınan anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyumdur.

Bu sonuçlar, iş yeri maneviyatının bu boyutları ile önemli çalışan davranışları arasında var olduğu öne sürülen ilişkileri destekleyici kanıtlar sunmaktadır ve araştırma örgütsel vatandaşlık gibi diğer önemli kurumsal davranış değişkenlerinin daha fazla araştırılması gerektiğini göstermektedir (Milliman vd., 2003). Son dönemlerde çalışma hayatının insan odaklılığının önemsenmesi (çalışma hayatının manevileştirilmesi) dolayısıyla maneviyat odaklı yaklaşımlara ve uygulamalara bilimsel ilgi artmaktadır ve bu konuyla ilgili pek çok kitap ve makale yayınlanmıştır (Seyyar, 2009).

Günümüzde yazılmış ve en çok satanlar listelerinde yer alan kitapların çoğu kişilerin kendi iç dünyalarına yönelmelerine yönelik maneviyatla ilgili kişisel gelişim kitaplarıdır. Örneğin; Amerika'nın en büyük iktisat dergilerinden biri olan Business Week ve Fortune dergisi de yenilikçi firmaların işyerlerinde manevi değerlerin yaşatılmasına açık olduğunu dile getirmiştir (Milliman vd., 2003; Seyyar, 2009; Örgve ve Günalan, 2011).

Bazı bilim insanları örgütsel maneviyatın, belirli inanç ve inanç sisteminden etkilenmesi nedeniyle, içsel yaşam açısından kaçınılmaz olarak din ile ilişkili olduğunu ileri sürmüştür (Benefiel, 2003). Maneviyat denilince akla din veya dindarlıkla ilgili bir anlam gelmekte ve pek çok insan maneviyatı, dinin yerine veya benzer anlamda kullanmaktadır. Maneviyat din veya dindarlıktan pek çok yönüyle ayrılmaktadır (Edwards ve Gilbert, 2007). Öte yandan, pek çok bilim insanı, iş yeri maneviyatının belirli bir dine bağlı olmaksızın insan doğasında ortak ve temel olan bir örgütün tüm üyeleri arasında paylaşılabılır ve kabul edilebilir bir değer olduğunu öne sürmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000). Dahası, bilim insanları, iş yerindeki maneviyatın bilimsel bir bilgi kümesi oluşturmak için din olgusundan tamamen ayrı olarak ele alınması gerektiğinde ısrar etmektedirler.

Araştırmacılar, iş yeri maneviyatının organizasyonlar için de önemli olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin, Fry (2003) iş yeri maneviyatının gelecekteki örgütler tarafından göz ardı edilemeyeceğini belirtmektedir. Giacalone ve Jurkiewicz, (2003) örgütsel davranış alanının geliştirilebilmesi açısından iş yeri maneviyatının ne kadar önemli olduğunu da belirtmiştir ve bireysel maneviyat ve etik davranış arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Türkiye'de örgütsel maneviyatla ilgili oluşturulmuş eserlerin sayısı ise oldukça azdır. Yönetim ve organizasyon alanında, örgütsel maneviyat ile ilgili Seyyar (2009), Örgve ve Günalan (2011), Bekiş (2013), Berzah ve Çakır (2015), Ünal ve Turgut (2015), Ünal (2015), Çakıroğlu (2017) yılında yaptıkları çalışmalara rastlanmıştır. Örgütsel maneviyat kavramı ile birlikte Dünya literatürü iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik, manevi liderlik, iş performansı,

örgütsel vatandaşlık, örgütsel performans, etik karar verme gibi kavramları araştırmışlardır.

1. Maneviyat

“Maneviyat (*spirituality*)” kavramı, Latince buhar, nefes, hava ve rüzgar anlamlarına gelen *spiritus* kelimesinden türemiştir. Latin kökenli olan maneviyat kelimesi nefes, soluk (Marques vd.,2007: 9) Covey (2011)’e göre ise, köken olarak ruh kelimesinden gelir. ‘Maneviyat’, bireyin ruhunu ifade etmesi, bireyin kendisini bir insan olarak ifade etme biçimi olarak tanımlanabilir (Braine, 1992).Sözlüklerde bu kelimeye dair birçok tanım vardır ve bu tanımların çoğu, doğası gereği dinsel bir anlam taşımaz. Türk Dil Kurumu ise maneviyatı, “maddi olmayan, manevi şeyler” olarak tanımlamaktadır (www.tdk.gov.tr). Maneviyat genellikle din psikolojisi literatüründe kutsal olanı arayışta ortaya çıkan hisler, düşünceler ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Sheep, 2006: 358, Örgen ve Günalan, 2011).

Pek çok filozof, insan olmanın özünü oluşturan şeyin ruh olmasından dolayı bireysel maneviyatın tinsel bir olgu olduğunu ve maneviyatın öz ve ‘diğerleri’ (diğer insanlar, hayvanlar, dünya ve doğa vb.) ve/veya Tanrı/Yüce Güç ile olan uyumlu ilişkiyi, tüm insanların eninde sonunda gerçekleştireceği “yaşam amacını arama eylemi” (Canda ve Furman, 1999: 5; Marra, 2000; Willson vd., 2013; Cüceloğlu 2014: 237-238) ile ilgili bir inanç ve duygu düzenidir. Bu ifade, karşılıklı bağıllık ya da birbirine bağıllık olarak tanımlanabilir ve içerisinde hemşirelik, teoloji, psikoloji ve yönetim çalışmalarının (Burack, 1999; Ashmos ve Duchon, 2000) da bulunduğu pek çok alanda yaygın olarak alıntılanmıştır. Yunus Emre’ye göre ise bu öz, “Bir Ben vardır bende benden içeri,” dediği manevi anlama yakın nitelik taşımaktadır. Bu öze ulaşma aşamasına yaklaşıncı bireyin manevi yaşamı zenginleşmeye başlar; yaşamı kendi dar kişisel çerçevesi içinde görmekten kurtulur, daha geniş boyutlarda ilişki kurar (Cüceloğlu, 2014: 235).

Bazı yazarlar, karşılıklı bağlantılılığın maneviyatın temel çekirdeğini temsil ettiğini savunmaktadır. Örneğin Mitroff ve Denton (1999), maneviyatın anlamını ve insan hayatındaki önemini açıklayacak tek bir kelime olsaydı bu kelimenin ‘karşılıklı bağlantılılık/irtibat (interconnectedness)’ olacağını söylemektedir. Buna ek olarak Schlutz, (2005), maneviyatın “yansımalarımız, anlatı ve eylemlerimiz aracılığıyla ifade edildiği gibi kendi özümüz, diğer insanlar ve dünya ve/veya yüce bir güç ile olan anlamlı bağıllığı deneyimlemek” olarak tanımlandığını belirtmektedir.

Maneviyatın, kişinin bireysel yaşamında belirsizliklerle uğraşırken sahip olduğu içsel bir güç kaynağı olduğu düşünülmüştür. Örneğin; Zinnbauer vd. (1999), maneviyatın yararlı olduğunu; çünkü kişilerin maneviyat ile birlikte anlayamadıkları olaylarda destek, rahatlık ve anlam bulabildiklerini öne sürmüştür. Bu yüzden de, daha önce yapılan ilgili çalışmalarda, zor ya da stresli

durumlarla mücadele ederken maneviyatın faydalı etkilerinin olduğunun bulunması çok da şaşırtıcı olmamıştır (Sprung vd., 2012). Cüceloğlu (2014: 237-238), “İçimizdeki Çocuk” kitabında manevi yaşamın kişiyi doyumlu bir yaşama götürdüğünü belirtmiştir. Pek çok insan bir hastalık geçirdikten, bir yakınını kaybettikten ya da son derece önemli bir olayı deneyimledikten sonra manevi yönden bilinç kazandıklarını belirtmektedir (Marques, 2006). İnsanlar maneviyatı sadece kişisel yaşamlarında değil aynı zamanda zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş yerlerinde de deneyimlemek istemektedir (Neck ve Milliman, 1994). Zorluklarla karşı karşıya kalındığında maneviyat, negatif iş deneyimlerinin etkilerini hafifleterek koruyucu bir rol üstlenmekte; çalışanlar da meditasyon, manevi düşünceler ve dua etme gibi farklı yöntemler aracılığı ile iş atmosferiyle başa çıkmak için maneviyatı kullanmaktadır (Sprung vd., 2012).

Mitroff ve Denton, (1999a)’ın çalışmasında katılımcılar maneviyatı; herkesi içine alan, evrensel ve sonsuz, yaşamın amacını ve anlamını veren aşkınlık durumu; Fairholm (1996: 12) ise; insanları hayvanlardan ayıran benliğin özü, kişisel bir inanç sistemi, insan hayatında aşkınlığın deneyimleri ve Tanrı ile bireysel bir ilişki olarak tanımlamaktadır.

1.1. Maneviyat ile İlgili Kavramlar

1.1.1. Aşkılık ve Maneviyat

Aşkılık pek çok uzman tarafından maneviyatın dahili ve ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir (Emmons, (2000), Hawley (1993) ve Neck ve Milliman (1994) maneviyatın tanımlanması zor olan aşkın bir bireysel durum olduğunu ve bireyin fiziksel duyuları, akli ve duygularının ötesinde bir oluş niteliği taşıdığından deneyimlenmesi gerektiğini belirtmektedirler (Whitaker ve Westerman, 2014).

Freeman (1998) maneviyatın “yaşamın aşkınlık boyutu ile ilgili hususlarını temsil ettiğini” belirtirken Piedmont (2001), manevi aşkınlığın “insanların hayata daha geniş ve daha nesnel bir bakış açısıyla bakabilmek için zaman ve mekan duyularının dışında kalabilme kapasiteleri” ilgili olduğunu belirtmektedir. Psikolojik açıdan bakıldığında ise aşkınlık, bedenın sıradan sınırlarından uzaklaşıp bedene, akla, ruha ve maneviyata yaklaşmaktır (Emmons, 2000 Marra 2000).

Kişinin aşkın manevi boyutu, Torrance (1994)’nin tanımladığı gibi bir gelişme odağı ya da Abraham Maslow’un ‘kendisini geliştirmek ve hem kendisi hem de diğerleri için bilgi dağarcığını zenginleştirmek’ amacıyla olan öz gerçekleştirme yapabilen insan modeli olarak görülebilmektedir.

Maslow’un çalışması, maneviyat üzerine yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir ve özellikle de maneviyatı keşfeden, yönetim ve psikoloji alanlarındaki yazarlar tarafından da alıntılanmıştır. Örneğin, Mitroff ve Denton

(1999); Ashmos ve Duchon (2000); Emmons (2000) ve maneviyatın Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisindeki yüksek seviyelere denk geldiğini öne sürmüşlerdir.

1.1.2. Din ve Maneviyat

Maneviyat terimi, pek çok anlama sahiptir ve çoğunlukla dinsel terimi ile karıştırılmaktadır. Bu noktada maneviyat ve din terimlerinin aynı anlama gelmediğini; birbirileri ile ilişkili olduğunu; ancak farklı yapılara sahip olduğunu anlamak gerekmektedir (Sprung vd., 2012).

Bazı görüşlere göre maneviyat, kurumsallaştırılmış din olgusundan farklıdır (Marques vd., 2007: 10). Zinnbauer vd. (1997); Fry, (2003) din kavramının genel olarak resmi/örgütsel üyelik ve inançlar/ritüeller ile bağlantılı olduğunu; maneviyatın ise üst düzey bir yaradılışa yakın olma ve/veya dünya ve yaşayan diğer canlılarla karşılıklı bağlı olma durumları ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Diğer bir deyişle din; cami, kilise, havra ya da benzer şekilde örgütlenmiş bir grubun inancı ve pratiklerini kapsarken maneviyat, yaşamın anlamı ve amacını aramakla ilişkilendirilen duygu ve deneyimleri konu almaktadır. Bu iki kavramın çoğunlukla birlikte var olmasına rağmen maneviyat biçimsel olarak örgütlenmiş dinden farklı olarak, daha çok bireysel bir olguyu temsil etmektedir.

Farklı disiplinler, farklı bağlılık çeşitleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Teoloji, "hem ilahi olanın dünya ile olan bağlantısı hem de insanların Tanrıya verdikleri tepkiyi kapsayarak" Tanrı ile olan bağlılık üzerine yoğunlaşır (Willson vd., 2013). Psikoloji, Tanrı yerine benlik ile ilişkilendirilen içsel motivasyonlar ve arzuları temel alırken (Pargament vd., 1999) sosyoloji de genel olarak insan grupları bağlamındaki maneviyatı ve bağlılığı konu almaktadır (Willson vd., 2013).

Kişi bir dini benimsediğinde, onun kurallarına tabi olur. Maneviyat ise insanın uyum gösterdiği dogmatik bir mezhep kodu olmamakla birlikte, insanın içinde düşünülen bir olgudur (Boone, 2005). Pek çok dindar insanın kendilerini manevi olarak tanımladığına rastlamakla birlikte, dindarlık mutlaka maneviyat içermek zorunda değildir. Ayrıca hiçbir dindar topluluğa ait olmadan kendilerini manevi tanımlayan kişiler de bulunmaktadır (Langlands vd., 2007, Canda, 2008).

Maneviyat ve din arasındaki ortak köprü ise özgecil aşktır. Özgecil aşk, diğer insanların ilgi alanlarına saygı ve özveri gösterilmesidir. Bu bağlamda dünyanın en büyük dinlerine ait temel manevi öğretiler, büyük ölçüde benzerlik gösterirler (Bolman ve Deal, 1995). Dinde bu durum Altın Kural (Golden Rule) olarak ifade edilir (Bu ifadeye "Karşılıklılık Normu" da denir.): "kendine yapılmasını istemediğin bir şeyi başkasına yapma" (Josephson, 1996; *Shared Belief in the Golden Rule*, 2003). Bu ifade de tüm büyük dinlerin ortak noktasıdır. Brahmanizm, Budizm, Hıristiyanlık, Konfüçyüsçülük, Musevilik,

Taoizm gibi belli başlı dünya din ve inanışlarındaki benzer ifade İslam'da da vardır.

Din kavramını, bir tür cennet ya da nirvanayı (mutluluğu) kabul eden herhangi bir dini geleneğin ögesi olan inanç ile ilişkiliyken; dini öğretiler, dogmalar, sergilenen ritüeller gibi pratikler de bununla ilişkilidir. Maneviyatı ise; insan ruhunun aşk ve tutku, sabır, tolerans, affedicilik, memnuniyet, sorumluluk duygusu ve uyum gibi hem öze hem de diğerlerine mutluluk getiren özellikleri ile bağdaşmaktadır (Dalai Lama, 1999, s. 22). Dalai Lama, din kavramı olmadan yaşayabileceğimizi; ancak maneviyat olmadan yaşayamayacağımızı düşünmektedir. Dalai Lama'nın aksine semavi dinlerde maneviyatın dini ritüellerden ayrı olması düşünülemez.

Bu bakımdan, manevi konular, herhangi bir dini gruba ait konulardan ayrılmaktadır ve dini pratikleri ele alan konularla aynı anlamı taşımamaktadır (Fry, 2003). "Dinsel bir iş yeri oryantasyonuna bağlı olmak, belirli bir şirketin, inancın ya da hatta ulusun bile bir şekilde diğerinden "daha üstün" ya da daha değerli olduğu şeklindeki kibirli bir düşünceye sebep olabilir" (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003). Bu açıdan bakıldığında maneviyat, din için gereklidir; ancak din maneviyat için gerekli değildir. Bu çerçevede din ve maneviyatla ilgili olumlu, olumsuz pek çok yönelim vardır. Mitroff ve Denton (1999b)'ın çalışmasında din; katılımcılar tarafından organize, özel, toplumsal ve hoşgörüsüz olarak tarif edilirken; maneviyat, bireysel, kişisel, gayri resmi, yapılandırılmamış, örgütsüz ve evrensel olarak tanımlanmaktadır. Kısaca, iş yeri için uygun kavramın din kavramındansa, maneviyat kavramı olduğunu vurgulamaktadırlar.

2. Örgütsel Maneviyat

Son zamanlarda, iş yerinde maneviyatın etkileri üzerine ortaya atılan teoriler ve yapılan çalışmalarda göze çarpan bir artış olmakla birlikte (Weinberg ve Locander, 2014) maneviyat tanımı üzerinde literatürde bir görüş birliği mevcut olmadığı gibi örgütsel maneviyat konusunda da, her ne kadar ortak unsurları içerseler de, uzmanların üzerinde anlaşma sağladığı bir tanım bulunmamaktadır (Örgeç ve Günalan, 2011).

Marques vd. (2007: 66), "İş Yerinde Maneviyat (Spirituality in The Workplace)" adlı kitabında örgütsel maneviyatı, örgüt çalışanlarının kendilerini "evinde" gibi hissetmesi olarak tanımlamaktadır. "Çalışanlar kendilerini rahat hissettiklerinde, her şeyin kendileri ile ilgili olduğunu hissettiklerinde "Biz önemliyiz! Bizim fikrimiz, bizim verilerimiz, bizim varlığımız, hatta bizim orada oluşumuz değerlidir ve bir fark yaratır" diye düşünürler. Bunu bildikleri için de, yaptıkları her şeyin gerçekten önemli olduğunu düşünüp önemserler.

Ashmos ve Duchon (2000) ise, Amerika'da örgütsel maneviyata duyulan ilginin nedenlerini iş yerlerinin birbiri ardına beş maddeden oluşan bir liste şeklinde özetlemiştir:

1. Amerika'daki iş yerlerinin çalışanların demoralize oldukları bir ortama dönüşmesi ile sonuçlanan son on yıldaki ekonomik küçülme, yeniden yapılanma ve işten çıkarılmalar,
2. Aslında insanların temel olarak birbirileri ile bağlı oldukları hissettikleri komşuluk, kiliseler, sivil topluluklar ve geniş aileler gibi öğelerin giderek azalması sonucunda pek çok insan için artık sadece iş yerlerinin temel etkileşim noktası olarak kabul edilmeye başlanması,
3. Pasifik kıyıları ve Doğu felsefelerine karşı giderek artan merak ve bu merak sonucunda bu olgulara daha hızlı erişebilme şansı. Zen, Budizm, Taoizm ve Tasavvuf gibi felsefeler gruba bağlılık, yapılan her aktivitede maneviyatın özünü bulma gibi değerlere önem vermektedir,
4. Doğum oranında ani artış gerçekleşen neslin insanların, artık yaşamlarının sonuna doğru yaklaşımları ile birlikte hayatın anlamını bulma doğrultusuna yönelmiş olmaları,
5. Örgütsel liderlerin, çalışan üretkenliğinin artması gerektiğini düşünmesine yol açan küresel rekabette görülen ve giderek artan baskılar.

Örgütsel maneviyat, çalışanların "iş aşkı ve üyelik yoluyla manevi refah duygusuna sahip olabilmelerini sağlamak için kendini ve başkalarını içtenlikle motive etmek için gerekli tutum ve davranışlardan oluşur" (Fry ve Matherly, 2007: 133).

Marques vd. (2007: 12) işletme yöneticileri arasında yapmış oldukları araştırmalar doğrultusunda, örgütsel maneviyatı daha entegre bir yaşama katkıda bulunacak ölçüde çalışmak ve diğer insanların da bireysel tatminlerine ulaşabilmeleri için her seviyede insana yardım ederek daha geniş hedeflere ulaşabilecek iş potansiyelleri arayışında olmak şeklinde tanımlamaktadırlar.

Burack (1999) ve Wong (2003) ise, örgütsel maneviyatı topluma ve çevreye yönelik sosyal sorumluluklara vurgu yapan bir kavram olarak değerlendirmektedir.

Maneviyat bireyin fiziksel duyuları, akli ve duygularının ötesinde bir oluş niteliği taşıdığından deneyimlenmesi gerekmektedir. Bu durumda bireyler, sahip oldukları normal sınırları daha yeni olasılıkları ve gerçeklikleri görebilmek, gerçeklikle ilgili daha bütünsel bir algıya sahip olmak ve altında yatan yaşamın teklifi konusunu algılayabilmek için aşabilmektedirler (Whitaker ve Westerman, 2014). Çalışanların bu bağlamda işleri ile ilgili sorabileceği sorulardan bazıları şunlardır (Neck ve Milliman, 1994): Burada, hayatımın ya da işimin amacı nedir? Ben kimim? Bu iş beni nereye götürüyor? Kendi özgürlüğümü iddia

etmem ve kendi seçimime göre bir kuruluş oluşturmak bana ne kazandıracak? Sunmam gereken şey nedir? Burada arkamda bırakmak istediğim nedir?

Bu sorulara verilecek yanıtlar genellikle benzersiz ve birbirinden farklı olur; maneviyatın anlamı her birey için farklıdır; çünkü her bir bireyin kendine ait dahili motivasyonları ve gerçekleri vardır. Bazı insanlar için maneviyat, dinsel bir çağrışım yapmakta iken bazıları için dinsel bir özellik taşımaz. Ancak maneviyatla ilgili ortak bir yön, insanların birbirleri ile bir bağ içerisinde olduklarına ve kişinin iç benliği ile diğer varlıklar arasında bir ayrım olmadığına inanıyor olmaları gibi görünmektedir (Neck ve Milliman, 1994).

İnsanlar bazen iş yerlerinde dini inançlarını ifade edebilmektedirler; ancak örgütsel maneviyat herhangi bir din ya da dini sistemle ilişkili değildir. Ruh, kutsal yerlerde olduğu gibi, seküler yerlerde de beslenebilir (Ashmos ve Duchon, 2000, Ahmadi vd., 2014).

2.1. Örgütsel Maneviyatın Tanımına İlişkin Görüşler

Örgütsel maneviyat çalışmaları henüz başlangıç aşamasında olduğu için, örgütsel maneviyat kavramı henüz açıkça tanımlanmamıştır ve örgütsel maneviyata ait tanımlar sınırlı sayıdadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Kolodinsky vd., 2008). Örgütsel maneviyat konulu araştırmalarının genel öncülü örgütlerden ziyade bireylere odaklanmış ve bu bireysel seviyedeki kavramları manevi refah, manevi sıkıntı ve manevi gelişim kavramları çerçevesinde incelemiştir. Bu çerçeveyi geliştirerek örgütsel maneviyatın tanımına ilişkin üç kavramsal anlayış tanımlanabilir (Kolodinsky vd., 2008).

2.1.1. Kişisel Düzeyde Örgütsel Maneviyat

Örgütsel maneviyat ile ilgili literatür, maneviyatı; (a) bireyin kendi özü, değerleri, ahlak anlayışı ve gereksinimleri ile olan özel ilişkisini, (b) iş yerindeki aşkınlık deneyimi aracılığı ile anlam ve amaç arayışını (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Mitroff ve Denton, 1999b) ve (c) kişinin grup içerisindeki katılımı ile değer sağladığını düşündüğü sosyal bir bağlantı ya da bağlılık gereksinimini (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Pfeffer, 2003) temel almaktadır. Dolayısıyla örgütsel maneviyatı kavramı oldukça kişisel ve özeldir (Wong, 2003).

Bu bilgiler ışığında örgütsel maneviyata ilişkin bu görüşe göre, bireyin kişisel manevi değerleri, çalışan davranışı, işle ilgili olayların yorumlanması ve bu olaylara verilecek tepkileri etkilemektedir. Kişisel düzeyde örgütsel maneviyat, bireylerin manevi ideal ve değerlerinin çalışma ortamına dahil edilmesi olarak görülebilir. Örgütsel maneviyatın bu şekilde kavramsallaştırılması, bir kişinin iş yerine getirdiği kişisel manevi değerlerin toplamı ve bu değerlerin hem ahlaki hem de ahlaktan bağımsız çalışan etkileşimlerini ve sonuçlarını nasıl etkilediğinin toplamını yani "kişisel

maneviyatın" basit bir uygulamasını yansıtmaktadır. Maneviyat kavramının kişisel olduğu gerçeği göz önüne alındığında, maneviyatın anlamı üzerinde farklı görüşlerin bulunması olağandır. Bu kısımda maneviyata yönelik en popüler görüşlere yer verilmiş olup, maneviyata yönelik görüşler; içsel kaynaklı görüş, dini görüş ve varoluşçu görüş olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Krishnakumar ve Neck, 2002).

2.1.1.1. İçsel Kaynaklı Görüş

Maneviyat "kişinin, materyalin ötesinde ilişkili olduğu her şey ve bunların temel anlamlarına ilişkin içsel kaynaklarının toplamı" biçiminde tanımlanmaktadır (Ergül ve Bayık, 2004: 42).

Maneviyata ait içsel kaynaklı görüş, maneviyatın, bir bireyin özünden kaynaklanan bir kavram veya ilke olduğunu savunmaktadır.

Maneviyat üzerine yapılan araştırmalar, maneviyatın bireysel ve içsel bir doğası olduğu konusunda hem fikirdir (Weinberg ve Locander, 2014; Fry, 2003). Maneviyat, bireyin kendisinin farkına varması ve diğer insanlarla tüm evrenin de bağlantılı olarak hissedildiği temel bir duygudur (Mitroff ve Denton, 1999). Her bir bireyin şahsi dünyasını, yaşama tarzını ve hakikati anlama biçimi de bireysel tecrübeleriyle şekillenmiş ve kişiye özgüdür. Bu bağlamda, hakikati bulma çabası insanın yapısı gereği içinden gelen bir arzudur. Dolayısıyla insana hayatın anlamını anlamaya yönelik hissedilen her şey ve her soru maneviyatın bir parçasıdır (Seyyar, 2009).

İçsel kaynaklı görüşün savunucularından olan Guillory (2000: 33) maneviyatı, "iç bilinç" ve "ruhsal olan şey, programlanmış inanç ve değerlerimizin ötesindedir" şeklinde tanımladığından, maneviyatın din kurallarının ötesinde bir şey olduğunu iddia etmektedir. Turner (1999: 41) ise maneviyatı, "zihnin hayatta kalma içgüdülerinin ötesinden geldiğini" iddia ettiğinden "içsel kaynaklı görüşe örnektir (Krishnakumar ve Neck, 2002).

2.1.1.2. Dini Görüş

Din temelli maneviyat, örgütsel maneviyatın diğer bakış açılarına kıyasla en tartışmalı olanıdır. Yöneticiler arasında bu görüşe birtakım eleştiriler yapılmıştır (Krishnakumar ve Neck, 2002). Pek çok insan, sevdiği birini kaybetmek gibi zor durumlarla karşı karşıya kaldığında Allah ya da yüce bir güç ile bağlantı kurmak istemektedir. Bireysel maneviyat, bağlılık gibi kişiseldir.

Bir dinden bahsedilen durumlarda, maneviyat doğru bir kelime olarak dinle ilgili anlamda kullanılabilir (Helminiak, 2005: 80; Canda, 2008). Özdoğan'a (2009: 9) göre "Maneviyat, insanın var edenle olan bağıdır ve dolayısıyla ilahi kaynaklıdır. Çünkü özü, ilahi olanın niteliklerini taşımaktadır. Mutlak anlamda dini kaynaklı olması gerekmediği halde maneviyat, farklı itikadi

boyutlar içerse de bütün dinlerin ortaklaşa benimsediği bir değerdir (Seyyar, 2009).

İşgörenlerin maneviyatları bireysel inanç ve inanışlarına göre farklılık göstermektedir. Örneğin; Hıristiyanlar, maneviyatın "işe çağrı" olduğuna inanırlar. Hindular, maneviyatın, işlerini en büyük özveriyle yapıyor olmak olduğuna inanırlar. Budistler, sıkı çalışma ve bağlılığı, bir bireyin yaşamını ve kuruluşun bir bütün olarak değiştirilmesi için kullanılan yaşam ve işin tamamen zenginleşmesine neden olacak araçlar olarak görür. İslam inancının iş yeriyle ilgili görüşleri genelde "İslami İş Etiği" (İİE) adı altında gösterilir. İslam, inananlarını örgüte daha bağlı olmaya yönlendirir. Bu bağlılık, çalışanların örgütsel değişimi diğerlerinden daha kolay benimsemesine yardımcı olur. İslami iş ahlakı, cömertlik ve adalet gibi değerlerin iş yeri için vazgeçilmez olduğunu savunmaktadır (Krishnakumar ve Neck, 2002).

2.1.1.3. Varoluşçu Görüş

Varoluşçu görüş, işgörenin işini anlamlı bulması ile ilgilidir. Çalışanların işleri ile ilgili sahip oldukları anlam ve amaçlarına dair duygularını derinleştiren öğeleri içerir. Bireylerin günlük işleriyle nasıl etkileşimde bulduklarını açıklar (Milliman vd., 2003).

İşgörenin meşgul olduğu işte "anlam araması", manevi açıdan daha zengin bir hayat sürmek için işlerinden ayrılanların örneklerinde en çok dile getirilen ifadelerden biridir. Ortaya çıkan varoluşçu sorulardan bazıları şunlardır: Neden bu işi yapıyorum? Yaptığım işin anlamı nedir? Bu iş beni nereye götürüyor? Varlığımın ve kuruluşumun bir nedeni var mı? Bu sorular insanların yoğun olarak tekrarlayan ve sıkıcı işlere karıştığı zaman önem kazanmaktadır. Günlük işte bir anlam eksikliği, "varoluş hastalığı" anlamına gelebilir. İşin bir amacı ya da anlamı olmaması, "kendinden uzaklaşma" ya da "yabancılaşmaya" yol açabilir. Bu verimliliği önemli ölçüde düşürebilir ve çalışanların hayal kırıklığına uğramasına neden olabilir (Krishnakumar ve Neck, 2002).

Örgütsel maneviyat, bireyin yaşamdaki nihai amacını bulma, diğer çalışanlar ve işle ilgili diğer kişiler ile birlikte güçlü bağlar geliştirme ve kuruluş içerisindeki temel değerler ve inanışlar arasında bir düzen geliştirme çabasını içine almaktadır (Mitroff ve Denton, 1999b; Milliman vd., 2003).

2.1.2. Örgütsel Düzeyde Örgütsel Maneviyat

Bu görüşe göre, örgütsel maneviyat örgütün manevi iklimi veya örgüt kültürünün makro düzeyde bir görünümünü olarak ifade edebilir. "Kişisel maneviyat" iş yerine getirilen bireysel değerleri içeriyor olsa da, "örgütsel maneviyat" bir örgütsel ortamda bir bireyin manevi değerleri algılamasını yansıtır gibi kabul edebiliriz. Çalışanların örgütsel maneviyatı nasıl gördüğü,

iş tutumlarını, inançlarını, memnuniyetini ve işle ilgili güçlüklerini karşılama kapasitelerini de etkilemektedir (Kolodinsky vd., 2008).

2.1.3. Etkileşimli Düzeyde Örgütsel Maneviyat

Örgütsel maneviyat, insanların önemli kabul ettikleri işe bağlı olmak istemeleri ve iş yerlerinde diğer bireylerle iletişim içinde olmak istemeleri ile kısmen ortaya çıkmaya başlamıştır (Ashmos ve Duchon, 2000). İşgörenlerin arasındaki ortak yaşam alanı genişledikçe etkileşim artmakta ve iletişim kolaylaşmaktadır. Artan örgüt içi iletişim, bilgi paylaşımını ve işgörenin örgüte bağlılığını arttırmaktadır. Bu paylaşım işgörenin kendisini örgütün bir üyesi olarak görmesini ve örgütün hedeflerine dâhil olmasını sağlamaktadır (Erbaş, 2008: 87).

Bu görüşe göre, örgütsel maneviyat bir kişinin kişisel manevi değerleri ile organizasyonun manevi değerleri arasındaki etkileşimi yansıtır. Maneviyatın iş üzerindeki etkisinin anlaşılması, bu nedenle, yalnızca mikro veya makro değer yapısının değil, çalışma ortamındaki etkileşimsel etkisinin bir fonksiyonudur. İşyeri maneviyatını bu şekilde kavramsallaştırmak, kişi-çevre uyumu kavramına paralellik göstermektedir (Kolodinsky vd., 2008).

Örgütsel maneviyat; örgütün kendi doğasında olan derin bir anlamla ortaya çıkmış gerçeklik, tekabül ve şahsi iyi niyet ile başlatılan ve daha fazla motivasyon ve örgütsel mükemmeliyetle sonuçlanan bir iş sürecine dahil olan şahıslar arasında sahip olunan birbirine bağlılık deneyimi (Marques vd., 2007: 12) ve çalışanların aşkınlık deneyimlerini iş süreci aracılığıyla teşvik eden bir aidiyet ve memnuniyet duygusu sağlayacak şekilde diğer bireyler ile bağlı olma duygularını harekete geçiren kültür içerisinde deneyimlenen örgütsel değerlerdir (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003).

2.2. Örgütsel Maneviyatın Amaçları

Örgütsel maneviyatın amaçlarından biri bireyin tüm potansiyeline erişebilmesini ve dünya ile arasında daha pozitif ilişkiler ve tutumlar geliştirebilmesine yardımcı olmak olarak görülmektedir (Neck ve Milliman, 1994). Bu bağlamda maneviyat, Maslow'un insan gelişimine dair sunduğu modelin en yüksek basamağı olan öz gerçekleştirme ile benzer gibi görülmektedir.

Temel etkilerinin yanı sıra maneviyat aynı zamanda, strese yol açan, zorlu ilişkilerde bir yatıştırıcı olarak da ele alınmıştır. Bir bireyin ruhu, geleneksel olarak benlikte ve yaşayan tüm insanlarda soyut ve yaşama bağlılık gücü olduğuna inanılan hayati bir ilke ya da canlandırıcı güçtür (Fry, 2003; Sprung vd., 2012).

Son yıllarda psikolojik çalışmalarda da maneviyatın önemi ön plana çıktığı görülmektedir. İş yerleri söz konusu olduğunda, stresli bir durumla karşı

karşıya kalan insanlar, maneviyat seviyelerine göre çok farklı şekillerde tepki vermektedir.

Depresif semptomlar ve depresyonun yaygınlığı ile manevi olma arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların çoğunda daha fazla dindar olanlar ya da maneviyatı yüksek olanlar arasında daha az depresyona rastlandığı görülmektedir. Aynı zamanda dini müdahalenin (dini işin içine dahil etmenin) depresyondan kurtulmada faydalı olduğu görülmektedir. Koenig ve arkadaşları, depresyonun başlangıcından itibaren bir yıl süreyle izlenen klinik olarak depresyonlu yetmiş yaşlı hasta arasında, iç güdümlü dindarlığın onların depresif durumlarının azalmasındaki hız ile doğru orantılı olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkinin, takip edilen süre boyunca fiziksel sakatlıkları iyileşmeyen kişiler arasında çok daha güçlü olduğu gözlenmiştir (Deim ve Kımter, 2014: 742). Bu yüzden de Taco Bell, Pizza Hut, BioGenenex, Aetna International, muhasebe firmalarından Deloitte ve Touche gibi farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmaları ya da New York's Kaye, Scholer, Fierman, Hays & Haroller gibi hukuk firmaları, genellikle kiliseler, tapınaklar ya da camilerde verilen öğretileri methetmektedir (Mitroff ve Denton, 1999a).

İş yerinde maneviyatın tanınması, iş yerinde hem bir akli hem de ruhu olan ve ruhsal gelişimin akıl gelişimi kadar önemli olduğuna inanan kişilerin yer aldığına anlaşılması manasına gelmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000).

Ortak manevi değerler ve tutumlar, bir bütünlük içerisinde yaşama isteğini, bireylerin ilişkilerinde kutsallık oluşturmayı, sağlık, mutluluk ve güçlenme üzerine odaklanmayı (Neck ve Milliman, 1994), iç huzur, gerçeklik, nezaket, refah ve sevgi üzerine odaklanmayı (Walt ve Klerk, 2014) kapsamaktadır.

Pek çok küresel kuruluş, çalışanlarının kalplerini ve akıllarını kullanabilmeleri ile ilişkilendirilebilen faydaları sağlayabilmek için örgütsel maneviyatını kabullenmeye başlamıştır (Mitroff ve Denton, 1999b; Fry, 2003; Weinberg ve Locander, 2014).

Araştırmalar, maneviyatın iş yeri ortamında teşvik edilmesinin yaratıcılık, dürüstlük ve güven, kişisel tatmin ve bağlılık alanlarında fayda sağladığını ve sonuç olarak örgütsel performansın artmasına neden olacağını önermektedir (Krishnakumar ve Neck, 2002).

İşyerinde maneviyatın, bilimsel literatürde bulunan yararları; daha büyük yaratıcılık, daha az devamsızlık, daha iyi ilişkiler, anlamlı iş, duygusal istikrar, çalışanların katılımı ve bağlılığı, öz-yeterlik, dürüstlük, başkalarına fayda sağlama ve alçak gönüllülüktür (Benefiel, 2003; Milliman vd., 2003). Maneviyatın teşvik edilmesi, daha iyi anlayışlara ve aynı zamanda daha iyi zihinsel büyüme ve gelişime ve dolayısıyla kişinin bir bütün olarak gelişmesine

yol açtığı için kişilerin problem çözme yetenekleri de artar (Krishnakumar ve Neck, 2002).

Büyük bir danışmanlık şirketi tarafından yapılan son araştırmada maneviyata dayalı teknikleri uygulayan örgütlerin verimliliğini artırdığı ve çalışan devir oranını önemli ölçüde azalttığı bulunmuştur. Ayrıca örgütlerde maneviyatın üretkenlik, çalışan memnuniyeti, işe bağlılığı ve örgüte bağlılık ile pozitif olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir. (Robbins ve Judge, 2012: 539).

Örgütte maneviyatın teşvik edilmesi, gelişmiş yaratıcılık, dürüstlük ve güven, kişisel tatmin ve bağlılığa yol açabilir ve bu da sonuç olarak örgütsel performansın artmasına yol açmaktadır. "Manevi hale getirilmiş işyerlerinin" karlılık açısından çok daha iyi performans sergilediği ispatlanmıştır (Krishnakumar ve Neck, 2002).

Örgütsel bir bakış açısıyla bakan araştırmacılar, maneviyatın belirgin olduğu örgütlerin daha dikkatli, etik, etkili ve daha karlı olduklarını keşfetmişlerdir (Benefiel, 2003; Ashmos ve Duchon, 2000; Milliman vd., 2003). Bu bulgu, insanlar herkes için daha iyi olanı görebildiğinde, yalnızca işletmenin daha kârlı olabileceğini değil, aynı zamanda örgütün tamamının daha istikrarlı olup gelişebileceğini göstermektedir.

2.3. Manevi Örgüt ve Manevi Çalışan

Manevi çalışanlar, örgütsel maneviyatı olası sorunları engelleyici bir olgudan çok kişisel gelişimleri için bir fırsat olarak kabul etmektedir (Zinnbauer vd., 1999). Son zamanlarda yapılan çalışmalara göre, yöneticiler ve liderler işlerinde paradan daha çok derin bir anlam ve görevlerini icra edebilme duygusu istemektedir. Ayrıca, iş yeri maneviyat programlarının sadece artan neşe, huzur, sükunet, iş tatmini ve bağlılık gibi faydalı bireysel sonuçları olduğuna değil, aynı zamanda üretkenliğin artması ve işe gelmeme ya da görev devretme durumunun azalması konusunda faydalı olduğuna dair kanıtlar mevcuttur (Giacalone ve Jurkiewicz, 2003).

Manevi örgütlerde çalışan kişiler, daha korkusuz, daha etik ve daha bağlı olmaktadır ve daha insancıl olan bir iş yerinin daha üretken ve daha esnek olduğuna dair güçlü kanıtlar mevcuttur (Fry, 2003). Ancak Mitroff ve Denton (1999b)'un vardığı sonuçlara göre maneviyat; yönetimden ve liderlikten daha çok örgütsel rekabet avantajı sağlayabilmektedir.

Çalışanlarının manevi varlıklarının farkında olan manevi örgüt; kuruluştaki işin, çalışanların ruhlarını, amaç duygusunu ve anlamlı bir iş deneyimi arayışlarını beslemesi gerekmektedir (Ahmadi vd., 2014: 263). Maneviyat içerikli insan sermayesi güçlü olan fertler, sosyal sermayelerini daha kolay oluşturabilecek, bir başka ifadeyle çalışma hayatında iş verimliliklerini

artırabilecek ve toplumsal refah ve huzura daha büyük katkıda bulunabilecektir (Seyyar, 2009).

Yapılan son çalışmalar, şirketlerin insan odaklı değerler ve şirket ile çalışanları arasında yüksek bağlılık seviyesindeki ilişki modeli aracılığı ile iş yeri maneviyatını vurgulamaları durumunda çok daha iyi performans gösterebileceklerini göstermektedir (Mitroff ve Denton, 1999b; Giacalone ve Jurkiewicz, 2003; Pfeffer, 2003).

İş yeri maneviyatının sağlayacağı olası faydalar sebebi ile profesyonel yöneticilere sorulması gereken temel sorulardan biri, çalışanlarını iş yerinde daha manevi değerler geliştirmeleri ve uygulamaları yönünde nasıl motive edebilecekleridir (Neck ve Milliman, 1994). İşyerinde maneviyatın son yirmi yıldır ABD’de önemli bir konu haline geldiğini belirten Tim Lowder bunun nedenini materyalizme karşı insanların hayatlarındaki gerçek mana ve amacı bulmak için maneviyata yönelmesi olarak açıklamaktadır (Berzah ve Çakır, 2015).

Manevi çalışanların içinde yer aldığı manevi örgütler diğer örgütlerden pek çok yönden ayrılır. Manevi örgütler, insanların gelişimine ve potansiyellerine ulaşmalarına yardım etmeyle ilgilidir. Ayrıca maneviyatla ilgilenen örgütler, iş-özel hayatı çatışmalarından kaynaklanan problemlerin çözümüne yoğunlaşırlar. Manevi örgütleri manevi olmayan örgütlerden ayıran kültür özellikleri (Robbins ve Judge, 2012: 538):

Güçlü Amaç Duygusu: Manevi örgütler, kendi kültürlerini anlamlı bir amaç etrafında oluştururlar. Bu örgütler için kârlılık birincil öncelikte değildirler. İnsanların önemli olduğuna inandıkları ve değer verdikleri bir amaçtan esinlenmek, ilham almak isterler.

Güven ve Saygı: Manevi örgütler karşılıklı güven, dürüstlük ve açıklık özellikleriyle nitelendirilir. Yöneticiler hataları kabul etmekten korkmazlar.

İnsani Çalışma Uygulamaları: Manevi örgütler tarafından benimsenen bu uygulamalar esnek çalışma programlarını, grup ve örgüt temelli ödüllendirmeleri, ödeme darlığını ve statü farklılıklarını, çalışan haklarının garanti altına alınmasını, çalışanların güçlendirilmesini ve iş güvenliğini kapsar.

Çalışana Hoşgörü: Manevi örgütleri diğerlerinden farklı kılan dördüncü özellik ise çalışanların duyguları üzerinde bir baskı oluşturmamalarıdır. İnsanların kendileri olmalarına, herhangi bir korku ve baskı altında kalmadan kendilerini özgürce ifade edebilmelerine müsaade etmişlerdir.

Neck ve Milliman (1994), çalışanların iş yerlerinde daha fazla maneviyat ve güçlenme deneyimlemeleri konusunda kendilerini yönlendirebilmelerini kolaylaştıracak bir yöntem olarak Düşünce Öz Liderliğini önermişlerdir. Düşünce

Öz Liderliği, Manz tarafından ortaya atılan öz liderlik sürecinin genişletilmesi amacını taşımaktadır (Neck ve Milliman, 1994). Böylece çalışanlar iş konusundaki algılarını kontrol edebilecek, geliştirebilecek ve bu şekilde de örgütsel hayatlarından daha fazla maneviyata yer verebilme becerileri kazanarak güçlenebileceklerdir. Manevi bir vizyon oluşturmak, çalışanı kuruluşuna bağlayabilmekte ve çalışanın iş performansını geliştirebilmektedir.

Örgütsel maneviyatın var olduğu örgütlerde çalışanları manevi çalışanlara dönüştürücü içten ve dıştan gelen pek çok etken mevcuttur. İç huzur arayışı içinde olma, yaşam tarzının ve alışkanlıkların değişimi gibi etkenler çalışanları içten etkilerken; diğer çalışanların ve/veya insanların yaptığı olumlu etki, yeni fikirlere ve yeni düşünce biçimlerine açık olma harici koşullardan gelen manevi olmayan çalışanı manevi çalışana dönüştüren etkenlerdendir (Marques vd., 2007: 107).

Manevi içerikli kurum kültürün evrensel değerler ile bütün felsefi ve dini inançlara aynı saygıyı göstermesi kişinin kuruluşa olan uyumunu arttıracaktır (Seyyar, 2009). Güçlü bir örgüt kültürü örgüte istikrar kazandıracaktır (Robbins, 2001: 510).

Manevi bir çalışanı manevi olmayan bir çalışandan ayıran özelliklerde, manevi çalışan dürüst, anlayışlı, saygılı, adil ve olumlu davranışlar sergilerken, manevi olmayan çalışanda dürüst olmayan, kaba, bencil ve olumsuz davranışlar görmek mümkündür (Marques vd., 2007: 108).

İş yerlerinde liderlerin manevi hedeflerinin yansımaları sonucu örgütte; kibar insanların varlığı; yüksek etkileşim düzeyi; takım performansı; katılım gösterme (zihinsel fayda sağlayan toplantılara vb.); çalışanlar arasında düzenlenen eğlenceli aktiviteler; müştereklik özelliği ile tüm çalışanlar arasında giderek artan ve kendini "alıcıdan" ziyade "verici" bir kültürün varlığı ile ve genel olarak kabul görmüş etik ve ahlaki standartların varlığı ile gösteren bağlılık; birbirine yardım etme geleneği; topluluğa ait hedefleri bireysel hedeflerin üstünde tutma tavrı; güven; saygı; farklılıklara değer verme; sorunlar yerine çözümlere odaklanma; danışmanların varlığı; sonuçların ötesinde yer alan misyon duygusu olacaktır (Marques vd., 2007: 122). Böylece örgüt manevi algıyı beslemiş olacaktır.

İnsanlar, kendilerine iyi davranıldığında ve önemli olduklarını hissettiklerinde, daha iyi performans gösterirler, iş yerlerinin ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde daha iyi bir performansa gelebilmesi için daha fazla çaba sarf ederler. Manevi algıyı besleyen bu tür bir iş ortamı oluşturulmasının ardından, o kuruluşun içerisinde faaliyet gösterdiği toplum da gelişmeye başlayacaktır.

Krishnakumar ve Neck (2002) çalışmasında, iş yerinde maneviyata ilişkin tüm görüşlerin teşvik edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Her bir bireyin maneviyat hakkında sahip olduğu inanç ve tanımlamadaki çeşitlilik nedeniyle, yöneticilerin çalışanlarını kendi maneviyat yollarını izlemeye teşvik etmesini ve bu yolu da

örgütün amaçlarıyla ilişkilendirmesini önermektedir. Manevi özgürlüğe yönelik bir politikaya sahip olan örgüt, çalışanlarını potansiyel olarak geliştirir ve bu da daha iyi performansa ve daha sıcakkanlı bir iş dünyasının oluşmasına yol açacaktır.

Van Tonder ve Ramdass (2009)'in iş yeri maneviyatının anlamını keşfetme amacını taşıyan nitel çalışması sonuçlarına göre, örgütsel maneviyatın, çalışanı daha bütünsel olarak ve tamamen işe bağlaması, çalışanın inançlarını kutsal kabul etmesi ve insancıl değerlere olan bağlılığı geliştirmesi bakımından çalışanın iç dünyasını şekillendirilmesi ile ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, örgütsel maneviyat, topluluk ve bağlılık hissi uyandırdığından çalışanların iç dünyasının canlandırılması ve çalışanların baş etme becerisini ve refahını arttırarak çalışanların işleyişine ve performansına katkıda bulunmakta, iş yerindeki etkileşimi ve idareyi etkilemekte ve yönlendirmekte, işyerinin kültürünü ve atmosferini şekillendirmektedir. Karakaş (2010) maneviyatın, çalışanın refah ve yaşam kalitesini arttırdığını; çalışanlara iş yerinde amaç ve anlam hissi kazandırdığını ve çalışanlara birbirine bağlılık ve toplum duygusu kazandırdığını vurgulamaktadır.

Maneviyat içermeyen bir iş yerinde nihai olarak yüksek işe devamsızlık, yüksek eksilme oranları, iş teslim süreleri ile ilgili yüksek stres düzeyi ve baskılanma gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Krishnakumar ve Neck, 2002).

Sonuç

Manevi örgütlerce uygulanan karşılıklı güven ve dürüstlük, çalışanların duyguları üzerinde bir baskı oluşturmadan çalışanların güçlendirilmesini ve iş güvenliğinin sağlanması yönüyle örgütsel maneviyat önem arz etmektedir. Ancak Türkiye'de manevi örgütlerin az olmasının sebebi Schlutz (2005) çalışmasında da ifade ettiği gibi din ve maneviyat arasındaki ayrımın bilinmemesi sorunundan ileri gelmektedir.

Fry (2003), Giacalone ve Jurkiewicz (2003), Seyyar (2009) çalışmalarında daha çok maneviyata sahip olduğu düşünülen kuruluşlarda çalışan kişilerin işe bağlılıkları ve iş tatmini fazla ve böylece daha insancıl olan bir iş yerinin daha üretken, daha esnek ve daha üretici olduğunu vurgulamaktadır.

Ahmadi vd., (2014) yapmış oldukları çalışma neticesinde çalışanlarının manevi varlıklarının farkında olan örgütlerin; çalışanların ruhlarını, amaç duygusunu ve anlamlı bir iş deneyimi arayışlarını beslemesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Ferguson ve Milliman (2008), iş yeri maneviyatının uygulamalarının başarısı için, temel örgütsel değerleri yürütecek manevi bir liderlik yaklaşımına ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır.

Mitroff ve Denton (1999b)'un vardığı sonuçlara göre maneviyat; yönetimden ve liderlikten daha çok örgütsel rekabet avantajı sağlayabilmektedir. Mitroff ve Denton (1999b), Giacalone ve Jurkiewicz (2003), Pfeffer (2003)

çalışmalarında, insan odaklı değerler ve örgüt ile çalışanları arasında yüksek bağlılık seviyesindeki ilişki modeli aracılığı ile iş yeri maneviyatını vurgulamaları durumunda çok daha iyi performans gösterebileceklerini açıklamaktadırlar. Milliman vd. (1999), Craigie (1999) ve Ashmos ve Duchon (2000), çalışmalarında maneviyat ile örgütsel performans arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Milliman vd. (2003) çalışmalarında, örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, içsel iş tatmini ve kurum temelli öz saygı ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bekiş (2013) çalışmasında buna benzer olarak iş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine olumlu etkilerini tespit etmiştir. Ayrıca maneviyat sahibi çalışanların, işlerine daha fazla motive olabildikleri ve iş konusunda bir anlam bulabildikleri için daha iyi performans sergileyebildiklerini ifade etmektedirler. Çakıroğlu (2017) çalışmasında, örgütsel maneviyatın; anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum boyutları ile psikolojik sözleşmenin ilişkisel ve işlemsel sözleşme boyutları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkiye dikkat çekerek; çalışanlarını sadece kar kazanma aracı olarak görmeyip manevi öğeleri kurum kültürüne adapte eden örgütlerde, bu güven ortamını gören işgörenlerin psikolojik sözleşmelerinin daha uzun vadeli devam edeceğini vurgulamaktadır.

Neck ve Milliman (1994), Mitroff ve Denton (1999b), Giacalone ve Jurkiewicz (2003), Pfeffer (2003) ve Weinberg ve Locander (2014), Fry (2003) yapmış oldukları çalışmalarında örgütte manevi gelişimi vurgulamanın ve teşvik etmenin, manevi değerlere verilecek önemin, kişinin özünü bilmesi, diğer insanların inançlarını saygı duyulması gerektiği, güvenilir olma ve manevi bir eylemde bulunmanın örgütte manevi gelişimi desteklemek için yardımcı olacağı düşüncesindedirler. Mitroff ve Denton (1999b) çalışmalarında çalıştıkları yeri “daha manevi” gören işgörenlerin aynı zamanda iş yerlerini “daha üretken”, “daha özenli” ve “daha etik” olarak algıladıkları sonucuna varmışlardır.

Ayrıca, örgütsel maneviyat ile ilgili olası olumsuz yönleri göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Örneğin, bir bireyin son derece manevi bir inanış ya da eylem olduğunu düşündüğü şeyin bir başka birey üzerinde negatif bir etkiye sahip olması da son derece olasıdır. Bazı olası olumsuz özellikler arasında, tahammülsüzlüğe yol açabilecek bir dizi manevi değer “tek yol/tek doğru yol” olarak kabul edilme ihtimali yer almaktadır. Ayrıca iş yerlerinde yüksek düzey maneviyat deneyimleyen çalışanların kuruluşun o günkü pratiklerine son derece derinden bağlanma ve bu sebeple değişimlere karşı dirençli bir tutum sergileme olasılıkları da vardır (Milliman vd., 2003).

Bu sonuçlara ilaveten örgütsel maneviyat uygulamasında, manevi liderlerce çeşitliliğin yönetilmesi akademisyenler ve kullanıcılar için önerilmektedir. İş gücü çeşitliliği, örgütteki farklı öz geçmişlere sahip çalışanların farklılıklarını görmek, kabul etmek ve saygı göstermek anlamına gelmektedir.

İnsanlar, genellikle kendilerine benzeyen insanları işe alma eğiliminde oldukları için çeşitlilik kendiliğinden oluşan doğal bir süreç değildir. Stratejik kararlar doğrultusunda uzun vadede en iyi kârı yakalayacak olanlar, çeşitliliği kabul edip bunu iş ortamına uyarlayacak olanlardır. (Marques vd., 2007: 59). Bu çerçevede iş yerlerinde çeşitlilik uygulanmasının sonucunda psikolojik sözleşmeye bağlılık artacak, örgütsel gelişim, iş memnuniyeti, işgören devir hızında azalma ve daha fazla yatırım kârı görülecektir.

İleride bu konuda çalışma yapmak isteyen akademisyenler için örgütsel maneviyatın, örgüt ve işgörenleri geliştirmek adına uygulanabilir bir yapı olabilmesi için, bilimsel ölçümlerle elde edilebilecek bir güven derecesine ihtiyaç duyulmaktadır (Krahnke vd., 2003).

Ayrıca örgütsel maneviyatın anlamı her birey için farklıdır; çünkü her bir bireyin kendine ait dâhili motivasyonları ve gerçekleri vardır (Neck ve Milliman, 1994). Araştırmanın bu sınırlılıkları çerçevesinde sonuç olarak, örgütsel maneviyatın örgütsel takımla ilgili ve bireysel değerler arasında aşkınlık ve değer örtüşmesi ile örgütsel etkinliği nasıl etkilediğine dair sistematik bir anlayış elde edebilmek için, bu seviyeler arasında birbirine bağlantılı olma ve karşılıklı etkileşim hususlarına yoğunlaşmak gerekmektedir.

Bu çerçevede maneviyatı bilinçli olarak beslemeyen ve bunu bir örgüt kültürü haline getirmeyen örgütlerin günümüz dünyasında rekabetçi üstünlüğünün bulunamayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

AHMADI, S., Nami, Y. ve Barvarz, R. (2006), "The Relationship Between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior", *Procedia-Social and Behavioral Sciences* (114), s. 262-264.

ASHMOS, D. ve Duchon, D. (2000), "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure", *Journal of Management Inquiry*, 9, s. 134-145.

BEKİŞ, T. (2013), "İşyeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Niğde.

BENEFIEL, M. (2003), "Mapping the Terrain of Spirituality in Organizations Research". *Journal Of Organizational Change Management*, 16 (4), s. 367-377.

BERZAH M. Ç. ve Çakır M. (2015), "İş Hayatında Maneviyat Yaklaşımı Ne Vaadediyor?", *Yönetim Bilimleri Dergisi* 13 (26), s. 135-149.

BOLMAN, L. G. ve Deal, T. E. (1995), *Leading With Soul*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

BOURNE, G. D. (2005), *Spirituality and Aging*. Cox, Colorado Springs: Colorado School of Professional Psychology Press. R. H., Ervin-Cox, B., Hoffman, L. (Editors). *Spirituality and Psychological Health*, s. 86-106.

BRAÏNE, D. (1992), *The Human Person: Animal and Spirit*, Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.

BURACK, E. H. (1999), "Spirituality in the Workplace", *Journal of Organizational Change Management*, 12 (4), s. 280-288.

CANDA, E. R. (2008), *Religion and Spirituality*, Mizrahi, T., Davis, L. E. (Editors), (e-reference edition). *Encyclopedia of Social Work*, 6. University of Kansas: Oxford University Press.

CANDA, E. R. ve Furman, L. D. (1999), *Spiritual Diversity in Social Work Practice: The Heart of Helping*. New York: The Free Press.

CRAÏGIE, F. C. (1999), "The Spirit and Work: Observations About Spirituality and Organizational Life", *Journal of Psychology and Christianity*. 18, s. 43-53.

CÜCELOĞLU, D. (2014), *İçimizdeki Çocuk*, 49. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi, s. 235-245.

ÇAKIROĞLU, D. (2017), "Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara*.

DALAI Lama XIV (1999), *Ethics for the New Millennium*, New York: Putnam.

ERBAŞ, G. (2008), "Yönetici ve İşgören Arasındaki İletişimin Kalitesi ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

FAIRHOLM, G. W. (1996), "Spiritual Leadership: Fulfilling Whole-Self Needs at Work", *Leadership and Organizational Development Journal*, 17 (5), s. 11-17.

FERGUSON, J. ve Milliman, J. (2008), "Creating Effective Core Organizational Values: A Spiritual Leadership Approach", *International Journal of Public Administration*, 31 (4), s. 439-459.

FREEMAN, A. (1998), "Spirituality, Well-Being and Ministry", *The Journal of Pastoral Care*, 52 (1), s. 7-17.

FRY, L. W. (2003), "Toward a Theory of Spiritual Leadership", *The Leadership Quarterly*, 14, s. 693-727.

FRY, L. W. ve Matherly, L. (2007), *Workplace Spirituality, Spiritual Leadership and Performance Excellence*, Steven G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*, San Francisco: Sage Publications.

GIACALONE, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2003), *Toward a Science of Workplace Spirituality* Armonk, New York: M. E. Sharpe, Inc. Spirituality, Giacalone, R. A. and Jurkiewicz, C. L. (Editors), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, s. 3-29.

GUILLORY, W. A. (2000), *Spirituality in the Workplace: A Guide for Adapting to the Chaotically Changing Workplace*, Salt Lake City, UT: Innovations International.

HELMINIYAK, D. A. (2005), "A Down-To-Earth Approach to the Psychology of Spirituality a Century After James's Varieties", *Journal of Humanistic Psychologist*, 33, s. 69-86.

KARAKAŞ, F. (2010), "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review", *Journal of Business Ethics*, 94 (1), s. 89-106.

KOLODINSKY, R., Giacalone, R. ve Jurkiewicz, C. (2008), "Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and: Interactive Workplace Spirituality", *Journal of Business Ethics*, 81 (2), s. 465-480.

KRAHNKE, K., Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2003), "Point-Counterpoint: Measuring Workplace Spirituality", *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), s. 396-405.

KRISHNAKUMAR, S. ve Neck, C. P. (2002), "The 'What', 'Why' and 'How' of Spirituality in the Workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), s. 153-164.

LANGLANDS, C., Mitchell, D. ve Gordon, T. (2007), *Spiritual Competence: Mental Health and Palliative Care*. London: Jessica Kingsley. Coyte, M. E., Gilbert, P., Nickholls, V. (Editors), *Spirituality, Values and Mental Health*, s. 73-181.

MARQUES, J. (2006), "The Spiritual Worker: An Examination of the Ripple Effect That Enhances Quality O Life I- and Outside the Work Environment", *Journal of Management Development*, 25 (9), s. 884-895.

MARQUES, J., Dhiman, S. ve King, R. (2007), *Spirituality in the Workplace What it is Why it Matters How to Make it Work for You*, Personhoodpress, USA.

MARRA, R. (2000), "What Do You mean, "Spirituality"?", *Journal of Pastoral Counsellin*, 35, s. 67-88.

MILLIMAN, J., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J. (2003), "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change*,16, s. 426-447.

MITROFF, I. I., Denton, E. A. (1999a), *A Spiritual Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion and Values in the Workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

MITROFF, I. I. ve Denton, E. A. (1999b), "A Study of Spirituality in the Workplace", *Sloan Management Review*, 40, s. 83-92.

NECK, C. P. ve Milliman, J. F. (1994), "Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life", *Journal of Managerial Psychology*, 9 (6).

ÖRGEV, M. ve Günalan, M. (2011), "İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (2), s. 51-64.

ÖZDOĞAN, Ö. (2009), *Aşkın Yanımız Maneviyat*, Ankara: Özdenöze Yayınları.

PARGAMENT, K. I., Murray-Swank, N. A. ve Tarakeshwar, N. (2005), "An Empirically-Based Rationale for A Spiritually-Integrated Psychotherapy", *Mental Health, Religion and Culture*, 8 (3), s. 155–165.

PARGAMENT, K. I., Cole, B., Vandecreek, L., Belavich, T. G., Brant, C., ve Perez, L. (1999), "The Vigil: Religion and the Search for Control in the Hospital Waiting Room", *Journal of Health Psychology*, 4, s. 327-341.

PIEDMONT, R. L. (2001), "Spiritual Transcendence and the Scientific Study of Spirituality", *The Journal of Rehabilitation*, 67 (1), s. 4-14.

ROBBINS, S. (2001), *Organizational Behavior*, 9th edition, New Delhi: Prentice Hall of India, s. 510-511.

ROBBINS, S. ve Judge T. (2012), *Örgütsel Davranış*, 14. Basımdan Çeviri, Editör: İnci Erdem, Ankara: Nobel Yayıncılık.

SEYYAR, A. (2009), "Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat", *Kamuda Sosyal Politika*, 3 (11), s. 42-52.

SHEEP, M. L. (2006), "Nurturing the Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in A Society of Organizations", *Journal of Business Ethics*, 66 (4), s. 357-375.

SPRUNG, S., Jex, S., Jex, J., Sliter, M. ve Jex, S. (2012), "Spirituality as A Moderator of the Relationship Between Workplace Aggression and Employee Outcomes", *Personality and Individual Differences*, (53), s. 930-934.

TORRANCE, R. M. (1994), *The Spiritual Quest : Transcendence in Myth, Religion, and Science*, Berkeley, University of Colifornia Press.

TUTAR, H. (2013), *Davranış Bilimleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

WALT F. ve Klerk J. (2014), "Workplace Spirituality and Job Satisfaction", *International Review of Psychiatry*, 26 (3), s. 379-389.

WEINBERG, F. ve Locander, W. (2014), "Advancing Workplace Spiritual Development: A Dyadic Mentoring Approach", *The Leadership Quarterly*, 25, s. 391-408.

WHITAKER, B. G. ve Westerman, J. (2014), "Linking Spirituality and Values to Personal Initiative Through Psychological Empowerment", *Journal of Management, Spirituality ve Religion*, ahead-of-print: s. 1-23.

WONG, A. S. L. (2003), *Emotional Intelligence*, Retrieved from the Web December 1, 2009, <http://www.vtaide.com/lifeskills/EQ.htm>.

ZINNBAUER, B., Pargament, K., Cole, B., Rye, M., Butter, E. ve Belavich, T. (1997), "Religion and Spirituality: Unfuzzifying the Fuzzy", *Journal for the Scientific Study of Religion*, (36), s. 549-564.

ZINNBAUER, B., Pargament, K. ve Scott, A. (1999), "The Emerging Meanings of Religiousness and Spirituality: Problems and Prospects", *Journal of Personality*, 67 (6), s. 889-919.

Internet:<http://www.who.int/about/definition/en/print.html> (Erişim Tarihi: 17.07.2018).

Makalenin Gönderim Tarihi: 03.09.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 21.10.2018

Türkiye’de Dış Ticaret ve Enflasyon Arasındaki İlişkinin Analizi

Dr. Öğr. Üyesi Dilek ŞAHİN

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği
dilek58sahin@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-4830-8106

Öz

Bu çalışmanın esas amacı, 2005:01 ve 2018:06 dönemleri arasında Türkiye’de dış ticaret ve enflasyon arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Değişkenlerin durağanlığı yapısal kırılmasız birim kök testi (ADF, PP) ve bir yapısal kırılmaya izin veren (Zivot-Andrews) birim kök testi ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığı Gregory-Hansen yapısal kırılmalı eşbütünleşme testi ile araştırılmıştır. Gregory-Hansen eşbütünleşme testi sonuçlarına göre; değişkenler arasında uzun dönemli ilişki yoktur. Değişkenler arasında nedensellik ilişkisine Balcılar vd. (2010) Bootstrap Kayan pencereler nedensellik testi ile bakılmıştır. Balcılar vd.,(2010) takip ederek, Bootstrap Kayan pencereler nedensellik testi ile değişkenler arasında farklı aylar itibariyle nedenselliğin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Dış Ticaret, Enflasyon, Nedensellik Testi, Türkiye

Jel Kodları: F00, F1, F10

Analysis of Relationship Between Foreign Trade and Inflation in Turkey

Abstract

The main aim of this study to analyze the relationship between foreign trade and inflation in Turkey between 2005:01 and 2018: 06. The stability of the variables was analyzed by without structural break (ADF, PP) and a structural break (Zivot-Andrews) unit root test. Whether or not there is a long-term relationship between the variables was investigated by the Gregory-Hansen structural fracture cointegration test. According to the Gregory-Hansen cointegration test results; there is no long-term relationship between variables. It was examined that causality relationship between variables by Balcılar et al. (2010) Bootstrap Rolling Windows. By following Balcılar et al., (2010), it is observed that there are causality between the variables for different months with Bootstrap Rolling Windows Causality Testing.

Keywords: Foreign Trade, Inflation, Causality Test, Turkey

Jel Codes: F00, F1, F10

Giriş

Artan küreselleşme eğilimlerine bağlı olarak, dış ticaretin gerek büyüme üzerinde gerekse diğer makroekonomik değişkenler üzerindeki etkisi yaygın olarak incelenen konulardan biri olmuştur. Dış ticaretin ekonomiler için önemi ve sağladığı avantajları şu şekilde sıralamak mümkündür. (i) Dış ticaret gelişmiş ülkelerden az gelişmiş ülkelere teknoloji transferini kolaylaştırmakta ve teknolojinin az gelişmiş ülkelerde daha kolay uygulanmasına olanak tanımaktadır. (ii) Dış ticaret, yaparak öğrenmeye dayalı dinamik ölçek ekonomilerinden ve dışsallıklardan tam olarak faydalanmayı sağlar.(iii) Dış ticaret, beşeri sermaye ve fiziki sermaye birikimine katkıda bulunarak ekonomik büyümeyi hızlandırır. (iv) Dış ticaret ülkelerin belirli malların üretiminde uzmanlaşmasını sağlamakta, öğrenmeyi ve ürün hakkında yeni buluşları hızlandırmakta ve bu sayede ülkelere ölçek ekonomilerinden faydalanma olanağı sunmaktadır. (v) Ayrıca dış ticaret üretim kaynakları, işgücü ve zamanın etkin kullanımını sağlamaktadır (Uçak ve Arısoy, 2011: 639-640). Dış ticaretin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ele alınırken ihracat üzerinde yoğunlaşmakta ve büyüme-ithalat ilişkisine daha az önem verilmektedir. Çünkü ihracat artışının sürekli olabilmesi için ithalata ihtiyaç vardır. Böyle bir durumda ithalatın yol açtığı büyümeden bahsedilebilir. İthalat yönlü büyüme hipotezine göre, teknik bilgi ve faktör ithalatı teknoloji transferi yoluyla ekonomik büyümeye yardımcı olacaktır (Nişancı vd., 2011: 304).

1980 sonrası Türkiye’nin dış ticaretinde önemli ölçüde değişimler yaşanmış olup, bu değişimlerin esasında genel ekonomik yapıda görünen gelişimin de bir yansıması olduğu söylenebilir. 1960’lı ve 1970’li yıllardan itibaren, ithal ikameci büyüme modellerinin yerini alan ihracata yönelik büyüme stratejisi, sermaye oluşum oranlarındaki artışın ve faktör üretkenliğindeki büyümenin ihracat artışı ile sağlanabileceği başka bir ifadeyle dış ticaretin büyümenin lokomotifi olduğu görüşünü hâkim kılmıştır. Bu nedenle 1980 sonrasında uygulamaya konulan büyüme stratejilerinin temelinde ihracat ve dış ticaret bulunmaktadır (Hepaktan,2008:9).

Enflasyon son yıllarda özellikle gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerin en önemli sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Fiyatlar genel seviyesindeki sürekli artışı ifade eden enflasyon o ülkede yaşayan bireylerin alım güçlerinin azalmasını gösteren bir olgudur. Ekonomideki enflasyon problemi bir yandan ekonomik istikrarsızlığı artırırken öte yandan ekonominin genel performansını düşürmektedir.

Literatürde dış ticaret ve enflasyon arasındaki ilişki konusunda tam bir görüş birliği sağlanamamıştır. Teorik açıdan değerlendirildiğinde, uluslararası uzmanlaşmanın ve ölçek ekonomilerin maliyetleri düşürebileceği ve uluslararası ticaretin de anti-enflasyonist bir etki oluşturacağı söylenebilir (Güneş ve Konur, 2013: 8). Dış ticaret ve enflasyon arasındaki ilişkiyle ilgili şunları söylemek mümkündür. Bilindiği üzere, yurt dışı talebin artmasıyla birlikte ihracat da artacaktır. Yurt içinde yeterli üretim yoksa eğer bu durum yurtiçi fiyatların artmasına yani enflasyona neden olacaktır. Veya tersi durum söz konusu olacak artan yurt dışı taleple birlikte, yeterli üretimin olması ve artan üretim miktarı, ölçek ekonomileri sayesinde üretim maliyetlerini ve fiyatları düşürecektir. İthalat arttığında ise, eğer üretim yüksek oranda ara malına bağlı değilse ithalat artışı yurt içinde fiyat rekabetini de beraberinde getirerek fiyatların düşmesine neden olabilir. Enflasyondan ithalat ve ihracata olan ilişkiye bakıldığında ise, fiyat artışı bir yandan ucuz ithal mal talebini beraberinde getirebilir öte yandan ihracatta rekabet gücünü azaltarak ihracatın azalmasına neden olabilir.

Dış ticaret ve enflasyon ilişkisi Keynesyen talep fonksiyonunda ihracatın toplam talebi arttırdığı, ithalatın ise toplam talebi azalttığı şeklinde formüle edilmiştir. Buna göre, dışa açık ekonomilerde ihracat artışı, yurtiçi gelirleri ve böylelikle toplam talebi artıracaktır. Artan toplam talep ise yurt içi fiyatların artmasına neden olarak enflasyona yol açacaktır. Öte yandan ithalat artışı, milli gelirin bir bölümünün yurtdışına sızmasına ve böylelikle toplam talebin azalmasına ve enflasyonun düşmesine neden olacaktır.

Bu çalışmada, tüm bu durumlar Türkiye için değerlendirmeye alınmış olup; gerek kullanılan yöntem ve gerekse incelenen konu itibariyle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada; dış ticaret ve enflasyon arasındaki ilişki; 2005:01 ve 2018:06 dönemine ait aylık veriler kullanılarak incelenmiştir. Analiz kapsamında enflasyon, ihracat ve ithalat değişkenleri kullanılmıştır. Öncelikle değişkenlerin durağanlığına yapısal kırılmasız birim kök testi (ADF, PP) ve bir yapısal kırılmaya izin veren (Zivot-Andrews) birim kök testi ile bakılmıştır. Ardından değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığı Gregory-Hansen yapısal kırılmalı eşbütünleşme testi ile araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisine Toda-Yamamoto Nedensellik testi ve Balçılar vd. (2010) Bootstrap Kayan Pencere Nedensellik Testi ile bakılmıştır. Çalışma şu şekilde organize edilmiştir. Giriş bölümünü takip eden bölümde konu ile ilgili literatür taramasına yer verilmiştir. Veri setinin yer aldığı bölümün ardından; metodoloji ve analiz

bulgularının yer aldığı bölüme yer verilmiştir. Çalışma sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

1.Literatür Taraması

Dış ticaret ve enflasyon arasındaki ilişki konusunda teorik ve ampirik olarak görüş birliğinin sağlanmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalardan bazılarında; ticari açıklığın enflasyon üzerinde negatif bazılarında ise pozitif etkisinin olduğu şeklinde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalardan bazılarını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Zakaria (2010), 1947-2007 dönemleri arasında Pakistan’da ticari açıklık ve enflasyon arasındaki ilişkiyi GMM yöntemi ile analiz etmiştir. Analiz bulguları, Pakistan’da dışa açıklık ve enflasyon arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Ülke ve Ergün (2011), 1995-2010 dönemleri arasında Türkiye’de ithalat ve enflasyon arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Analiz bulguları enflasyon ve ithalat arasında kısa ve uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca ithalattan enflasyona doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi olduğu görülmüştür.

Samimi vd., (2011), 1973-2007 dönemleri arasında İran’da dışa açıklık ve enflasyon arasındaki ilişkiyi ARDL sınır testi ile analiz etmiştir. Analiz bulgularında, değişkenler arasında uzun dönemli ilişki olduğu görülmüştür. Kısa dönemde, ticari açıklığın enflasyon üzerinde negatif ve istatistiki olarak anlamsız etkisinin olduğu görülmüştür. Uzun dönemde ise, bu ilişkinin istatistiki olarak anlamsız olduğu görülmüştür.

Mukhtar (2012), 1960-2007 dönemleri arasında ticari açıklığın enflasyon üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Eşbütünleşme testinde, enflasyon ve ticari açıklık arasında negatif uzun dönemli ilişki olduğu görülmüştür.

Güneş ve Konur (2013), 2000Q1-2014Q4 dönemleri arası çeyreklik veriler kullanılarak Türkiye’de enflasyon ve ticarete açıklık derecesi arasındaki ilişkiyi eşbütünleşme ve Vektör Hata Düzeltme yöntemi kullanılarak ele almıştır. Analiz bulgularında, dışa açıklık ve enflasyon arasında eşbütünleşme olduğunu görülmüştür. Ayrıca değişkenler arasında iki yönlü nedenselliğin olduğu görülmüştür. Vektör Hata Düzeltme Modeli sonuçlarına göre, iki değişken

arasında kısa dönemde ortaya çıkan sapmalar uzun dönemde ortadan kalkmaktadır.

Lotfalipour vd., (2013), 1990-2010 dönemleri arasında MENA ülkelerinde ticari açıklık ve enflasyon arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Analiz bulguları, ülkelerin dışa açıklıkları arttıkça daha yüksek enflasyona maruz kaldıklarını göstermiştir.

Kızılgöz ve İpek (2015), Türkiye’de enflasyon ve ticari açıklık arasındaki ilişkiyi 1992:1 ve 2013:3 dönemine ait çeyreklik veriler kullanılarak sınır testi ve ARDL yöntemleri ile araştırmıştır. Analiz bulgularında, dış ticaret açıklığı ve enflasyon arasında eşbütünleşmenin olduğunu ve dış ticaret açıklığının hem uzun dönemde hem de kısa dönemde enflasyonu pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Salimifar vd., (2015), 1973-2010 dönemleri arasında ticari açıklığın enflasyon üzerindeki etkisi İran için ARDL sınır testi ile analiz etmiştir. Ele alınan dönemde, ticari açıklığın enflasyon üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmüştür.

Atabay (2016), 1980-2011 dönemleri arasında Türkiye’de ticari açıklık ve enflasyon ilişkisi OLS metodu ile analiz etmiştir. Analiz bulgularında ele alınan dönemde; ticari açıklık ve enflasyon arasında negatif ilişkinin olduğu görülmüştür.

Sepehrivand ve Azizi (2016), 2001-2013 dönemleri arasında D-8 ülkelerinde ticari açıklığın enflasyon üzerindeki etkisini panel veri yöntemi ile analiz etmiştir. Analiz bulgularında, ticari açıklığın enflasyon üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmüştür.

Kiganda vd., (2017), 2005-2015 dönemleri arasında, Kenya’da enflasyon ve ihracat arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Analiz bulgularında, uzun dönemde enflasyonun toplam ihracatla pozitif ilişki içinde olduğu görülmüştür. Kısa dönemde toplam ihracatın geçmiş değerlerinin enflasyonu negatif yönde etkilediği ve toplam ihracattan enflasyona doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Zombe vd., (2017), Zambia için 1985-2015 dönemleri arasında ticari açıklık ve enflasyon arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Granger nedensellik

testinde, enflasyon ve ticari açıklık arasında çift yönlü nedensellik ilişkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca enflasyon ve ticari açıklık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Özyıldız vd., (2018), 1992-2016 dönemi ele alarak ticari dışa açıklığın enflasyon ve büyüme üzerindeki etkisini 19 ülke için panel veri analizi ile incelemiştir. Westerlund (2007) eşbütünleşme testinde seriler arasında uzun dönemli ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca Emirmahmutoğlu ve Köse (2011) nedensellik testinde, ticari açıklık-ekonomik büyüme arasında iki yönlü; enflasyon-ticari açıklık arasında enflasyondan ticari açıklığa doğru tek yönlü nedenselliğin olduğu görülmüştür.

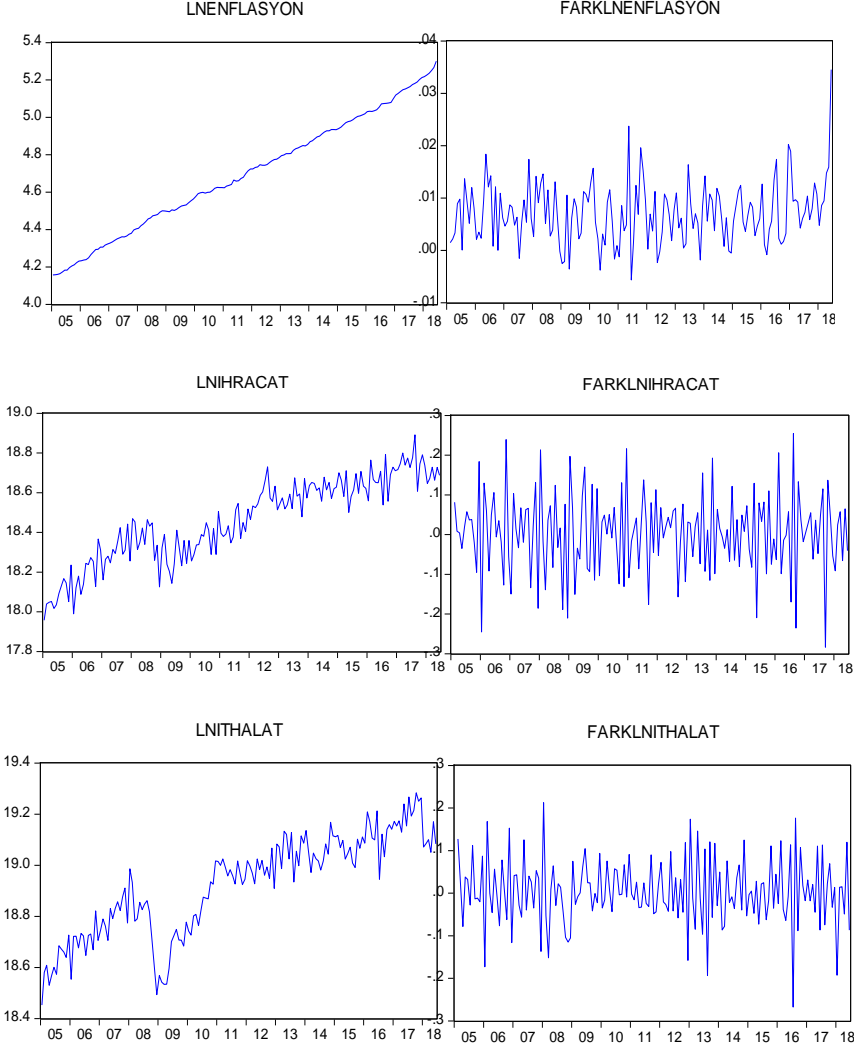
2. Veri Seti

Bu çalışmada 2005:01 ve 2018:06 dönemine ait aylık veriler kullanılarak dış ticaretin enflasyon üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Çalışmada Tüketici fiyat endeksi (TÜFE), İhracat(X) ve İthalat (M) değişkenleri kullanılmıştır. Enflasyon verisine (tüketici fiyatları ile hesaplanan enflasyon oranı, 2010=100) TCMB Elektronik Veri dağıtım Sitesinden (EVDS) ulaşılmıştır. İhracat ve ithalat değişkenleri ise TÜİK resmi sitesinden alınmıştır. Türkiye için dolar bazında ve mevsimsellikten arındırılmış olan ihracat değeri ihracat birim değer endeksine bölünmesi ile reel hale getirilmiştir. Benzer şekilde dolar bazında ve mevsimsellikten arındırılmış olan ithalat değişkeni ithalat birim değer endeksine bölünerek reel hale getirilmiştir. Seriler aylık olduğu için Hareketli Ortalamalar Yöntemi ile mevsimsellik etkisinden arındırılmıştır. Değişkenler logaritmik formda analize dâhil edilmiştir. Çalışmada kullanılan değişkenlere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Değişkenler ve Kaynakları

Değişken	Kısaltma	Kaynak	Dönem
Enflasyon	TUFE (2010=100)	TCMB	2005:01-2018:06
Reel İhracat	(Nominal ihracat/ (2010=100) bazlı ihracat birim değeri	TÜİK	
Reel İthalat	(Nominal İthalat/(2010=100) Bazlı İthalat birim değeri		

Çalışmada kullanılan serilerin düzey ve birinci farklarına ait genel görünümü Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Serilerin Düzey ve Birinci Farkları

Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve korelasyon katsayıları matrisi Tablo 2'de gösterilmektedir. Korelasyon katsayıları matrisine göre, her üç değişken birbirleri ile pozitif bir ilişki içerisindedir. Ancak bu ilişki değişkenler arasında herhangi bir nedensellik olduğunu ve nedenselliğin yönü hakkında kesin bilgi vermemektedir. Ayrıca değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, ortalama ve ortanca değerler birbirlerine yakın, JB p-değeri %1 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğundan dolayı serilerin normal dağılıma sahip

olduğunu ifade eden sıfır hipotezi reddedilememektedir. Serilerin eğiklik değerlerinin 0’a basıklık değerlerinin de 2 civarında olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi ve Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişkenler	Enflasyon	İhracat	İthalat
Enflasyon	1.000	0.915	0.875
İhracat	0.915	1.000	0.918
İthalat	0.875	0.918	1.000
Ortalama	4.696	18.459	18.920
Ortanca	4.689	18.474	18.964
Maksimum	5.301	18.891	19.283
Minimum	4.156	17.957	18.452
Standart Hata	0.311	0.210	0.196
Eğiklik	0.019	-0.333	-0.358
Basıklık	1.925	2.208	2.164
Jarque-Bera (Olasılık)	7.799 (0.020)	7.227 (0.0269)	8.171 (0.016)
Gözlem Sayısı	162	162	162

3. Metodoloji ve Analiz Bulguları

3.1. ADF ve PP Birim Kök Testi

Dickey ve Fuller(1979) tarafından geliştirilen Augmented Dickey Fuller (ADF) testi zaman serilerinin birim kök içerip içermediğini ölçmeye yarayan, DF birim kök testinin geliştirilmiş halidir. Bu yöntemde H_0 hipotezine göre seriler birim kök içerirken (durağan değilken); alternatif hipoteze göre seriler birim kök içermemektedir (durağandır). Bu yöntemde denklem (1) sabitli, denklem (2) sabitli-trendli modelleri göstermektedir.

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \theta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \lambda_j \Delta Y_{t-j} + \mu_t \quad (1)$$

$$\Delta Y_t = \beta_0 + \beta_1 t + \theta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \lambda_j \Delta Y_{t-j} + \mu_t \quad (2)$$

Yukarıda yer alan denklem (1) ve (2)'de; ΔY_t analiz edilen değişkenin birinci farkını; β_0 sabit terimi; t, trendi; Y_{t-1} gecikmeli fark terimini; k, optimal gecikme uzunluğunu; μ_t hata terimini göstermektedir. Bu yöntemde θ katsayısının sıfıra eşit olup olmadığı test edilmektedir. Bulunan test istatistiği MacKinnon tablo kritik değeriyle karşılaştırılarak, serinin durağan olup olmadığı tespit edilmektedir. Phillips ve Perron (1988) tarafından geliştirilen PP testi ise ADF testinden, hata terimlerinin istatistiksel olarak bağımsız olmadığı, aralarında zayıf bağımlılık olduğu ve homojen dağılım yerine heterojen dağılıma sahip olmaları gibi özelliklerle farklılaşmaktadır. PP yönteminde yer alan denklemler aşağıda gösterilmektedir:

$$Y_t = \alpha_0 + \beta_1 Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3)$$

$$Y_t = \alpha_0 + \beta_1 Y_{t-1} + \beta_2 (t - T/2) + \varepsilon_t \quad (4)$$

Yukarıda yer alan (3) ve (4) nolu denklemler sırasıyla sabitli ve sabitli-trendli modelleri göstermektedir. Bu modelde; Y_t test edilen değişkeni, α_0 sabit terimi, t trendi, T gözlem sayısını ve hata terimini göstermektedir. Bu yöntemde test edilecek değer katsayısıdır. ADF yöntemindeki gibi bulunan değer MacKinnon kritik tablo değeriyle karşılaştırılarak, serinin durağan olup olmadığı belirlenmektedir.

Sabitli-trendli modelde ADF ve Philips-Peron test sonuçlarının sunulduğu Tablo 3'e göre, ADF test istatistiğinde enflasyon ve ihracat değişkeni birinci dereceden farkı alındığında durağan hale gelmiştir. İthalat değişkeni ise düzey değerinde durağan çıkmıştır. Başka bir ifadeyle enflasyon ve ihracat değişkeni I(1), ithalat değişkeni ise I(0) olduğu tespit edilmiştir. Philips-Peron (PP) testinde ise, enflasyon değişkeni birinci farkı alındığında durağanken; ihracat ve ithalat değişkeni düzeyde durağan çıkmıştır. Yani enflasyon değişkeni I(1), ihracat ve ithalat değişkeni I(0)'dır.

Tablo 3: Augmented Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips-Perron (PP) Birim Kök Test Sonuçları

Sabitli-Trendli Model				
Değişkenler	ADF Testi	Kritik Değerler		
		%1	%5	%10
Enflasyon	-0.861	-4.016	-3.438	-3.143
ΔEnflasyon	-9.427*	-4.016	-3.438	-3.143
İhracat	-2.220	-4.020	-3.440	-3.144
Δİhracat	-5.436*	-4.020	-3.440	-3.144
İthalat	-3.203***	-4.017	-3.438	-3.143
Δİthalat	-13.065*	-4.016	-3.438	-3.143
Değişkenler	PP TESTİ	Kritik Değerler		
		%1	%5	%10
Enflasyon	-0.500	-4.016	-3.437	-3.143
ΔEnflasyon	-9.128*	-4.016	-3.438	-3.143
İhracat	-10.796*	-4.016	-3.437	-3.143
Δİhracat	-79.039*	-4.016	-3.438	-3.143
İthalat	-6.368*	-4.016	-3.437	-3.143
Δİthalat	-23.815*	-4.016	-3.438	-3.143

Not: *, **, *** %1, %5, %10 anlamlılık seviyesini göstermektedir. Δ sembolü, değişkenlerin birinci farkının alındığını belirtir.

3.2.Zivot-Andrews Birim Kök Testi

Zivot ve Andrews testinde, ardışık ADF testi ile örnek içindeki olası olan her kırılma noktası için regresyon denklemi tahmin edilmekte ve tahmin edilen parametreler için t- istatistiği hesaplanmaktadır. Bilinmeyen bir zaman noktasında otonom ve trend fonksiyonu eğiminde tek zaman kırılmalı (T_B) trend durağan hipotezine karşın, birim kök temel hipotezi test edilmektedir. Zivot ve Andrews, yapısal kırılmanın testi için üç farklı model geliştirmişlerdir. Zivot-Andrews (1992) yapısal kırılmalı birim kök testinde, Model A düzeyde tek kırılmaya, Model B eğimde tek kırılmaya, Model C ise hem eğimde hem de düzeyde tek kırılmaya izin veren üç model tasarlanmıştır (Zivot-Andrews, 1992: 254):

Model A:

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 DU_t + d(DTB)_t + \beta_t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (5)$$

Model B:

$$y_t = \alpha_0 + \gamma DT_t^* + \beta_t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^{\rho} \phi_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (6)$$

Model C:

$$y_t = \alpha_0 + \alpha_1 DU_t + d(DTB)_t + \gamma DT_t + \beta_t + \rho y_{t-1} + \sum_{i=1}^{\rho} \phi_i \Delta y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (7)$$

Burada, Δ birinci farkı, ε_t beyaz gürültü hata teriminin varyansı, σ^2 $[\varepsilon_t : iid(0, \sigma^2)]$ ve $t=1...T$ zaman endeksini göstermektedir. Δy_{t-i} ifadesi hata terimindeki otokorelasyonu ortadan kaldırmak amacıyla modele eklenmiştir. Sabit terime ait kukla değişken olan DU_t düzeyde değişimleri, eğime ait değişimleri de DT_t ve TB kırılma zamanını göstermektedir.

$$DT_t = \begin{cases} t-TB & t > TB \\ 0 & \text{diğer} \end{cases}$$

Kırılma tarihinin yaşandığı her bir gözlemde boş hipotezin testi için t istatistiği minimumudur. Her üç modelinde boş hipotezi birim kökün ve yapısal kırılmanın olduğu üzerine kuruludur. Alternatif hipotezler durağanlığı ifade etmektedir. Uygulamada yaygın olarak kullanılan ADF ve PP testleri serilerde kırılma ihtimalini dikkate almayan testlerdir. Bu nedenle çalışmada geleneksel birim kök testlerine ek olarak Zivot-Andrews (1992)'in tek yapısal kırılmaya izin veren birim kök testi yapılmıştır. Literatürde Zivot-Andrews birim kök testi uygulanırken model B kullanılmamakta; model A ve C tercih edilmektedir.

Tablo 4' teki Zivot-Andrews testi sonuçları incelendiğinde, tanımlı modelde yer alan tüm değişkenlerin Model A ve C'de seviye düzeyinde durağan olmadıkları görülmektedir. Bu durum Zivot-Andrews testlerinde değişkenler için hesaplanan test istatistik değerlerinin, kritik tablo değerlerinden mutlak olarak % 1, %5, %10 önem düzeyinde küçük olmasından anlaşılmaktadır. Bu nedenle, modelde kullanılan tüm değişkenler için Zivot-Andrews Birim Kök testlerinin her birinde fark alma yoluna gidilerek, % 1 veya % 5 önem düzeyinde tüm değişkenlerin test istatistiklerinin kritik tablo değerlerinden mutlak değer olarak büyük olduğu görülmüş ve serilerin $I(1)$ düzeyinde durağan oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, bir yandan tanımlanan modelde kullanılan bütün

değişkenlerin inceleme döneminde yapısal kırılmalara maruz kaldığını göstermekte, diğer yandan da bütün değişkenlerin yapısal kırılmalarla birlikte seviye değerinde değil birinci farklarında [(1)] durağan olduklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 4: Zivot-Andrews Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Model	Kırılma Dönemi	Test İstatistiği
Enflasyon	A	2016:10	-2.554
	C	2016:06	-3.544
İhracat	A	2011:12	-3.483
	C	2011:12	-3.499
İthalat	A	2010:05	-4.119
	C	2010:05	-4.301
Δ Enflasyon	A	2016:03	-9.879
	C	2017:01	-10.168
Δ İhracat	A	2009:12	-5.687
	C	2009:04	-6.308
Δ İthalat	A	2009:02	-13.222
	C	2008:11	-13.500

Not: Kritik değerlerin tümü Zivot ve Andrews (1992)’den alınmıştır: **Model A:** %1-5.34; %5,-4.80; %10,-4.58; **Model C:** %1,-5.57, %5,-5.08; %10,-4.58.

3.3. Gregory-Hansen Eşbütünlüşme Testi

Tüm değişkenlerin birinci farklarında durağan olması, değişkenlerin birbirleriyle eşbütünlüşük olup olmadığının incelenmesini mümkün kılmaktadır. Değişkenler arasındaki eşbütünlüşük ilişki tek yapısal kırılmalı Gregory-Hansen eşbütünlüşme testi ile incelenmiştir. Gregory-Hansen eşbütünlüşme testi, eşbütünlüşük vektördeki katsayıların sabit olduğunu varsayan geleneksel eşbütünlüşme yöntemlerinin yerine vektördeki katsayıların kırılma tarihlerinde değişime uğrayacağı fikrinden geliştirilmiştir. Gregory-Hansen eşbütünlüşme testi, tek yapısal kırılmalı bir testtir. Gregory-Hansen eşbütünlüşme testinde değişkenler arasında eşbütünlüşmenin varlığı üç farklı modelle incelenmektedir. Bunlar; sabitte kırılma modeli, sabit ve trendde kırılma modeli ve rejim değişikliği modelleridir. Model 1 sabitte kırılma (C), Model 2 trendli sabitte kırılma (C/T) ve Model 3 ise rejim değişikliği (C/S) şeklinde açıklanmaktadır.

Model 1: Sabitte Kırılma (C)

$$y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \varphi_{tr} + \alpha^T y_{2t} + \varepsilon_t \quad t = 1, \dots, n \quad (8)$$

Model 2: Sabitte ve Trendde Kırılma (C/T)

$$y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \varphi_{tr} + \beta_t + \alpha^T y_{2t} + \varepsilon_t \quad t = 1, \dots, n \quad (9)$$

Model 3:Rejim Değişimi (C/S)

$$y_{1t} = \mu_1 + \mu_2 \varphi_{tr} + \alpha_1^T y_{2t} + \alpha_2^T y_{2t} \varphi_{tr} + \varepsilon_t \quad t = 1, \dots, n \quad (10)$$

Model 1'de kırılmadan önceki sabit terim μ_1 ; kırılmanın sabit terimdeki yapmış olduğu değişiklik ise μ_2 ile gösterilmektedir. Model 2 sabit terimde ve trendde kırılmaları dikkate almaktadır. Model 3'te yer alan α_1 kırılma öncesi eğim katsayısını; α_2 se kırılmadan sonraki eğim katsayısının değişikliğini açıklamaktadır (Gregory ve Hansen, 1996: 102-103).

Eşbütünleşmenin olmadığı şeklinde kurulan sıfır hipotezi, elde edilen test istatistiklerinin Gregory-Hansen'de hesaplanan kritik değerlerden mutlak değer olarak büyük olması durumunda reddedilmektedir. Bu çalışmada; yapısal kırılma altında değişkenler arasında eşbütünleşmenin varlığı test edilmiştir. Tablo 5'de modele ait kırılma tarihleri ile ADF test istatistik sonuçlarına yer verilmiştir. Model 1(C) ve Model 2 (C/T) ve Model 3 (C/S) için kırılma tarihleri 2008:05, 2011:04 ve 2010:10 olarak bulunmuştur. Tablo 5'de sabitte, sabitli-trend ve rejim değişikliğini dikkate alan modellerde hesaplanan ADF istatistiği mutlak değer içerisinde kritik değerlerden küçük olduğu için sıfır hipotezi reddedilememektedir. Bu nedenle, enflasyon, ihracat ve ithalat arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmamaktadır.

Tablo 5: Gregory-Hansen Eşbütünleşme Testi

Model	LnEnflasyon-Lnİhracat-Lnİthalat	
	Kırılma Dönemi	ADF İstatistiği
Sabitte Kırılma (C)	2008:05	-3.17
Sabitte ve Trendde Kırılma (C/T)	2011:04	-2.27
Rejim Değişimi (C/S)	2010:10	-3.85

Not: Sabitte Kırılma için ADF test istatistiği; %1, %5 ve %10 için; -5.44, -4.92, -4.69; sabit ve trendde kırılma için ADF test istatistiği; %1, %5 ve %10 için; -5.80, -5.29, -5.03; Rejimde değişim için ADF test istatistiği %1, %5 ve %10 için; -5.97, -5.50, -5.23

3.4. Toda-Yamamoto Nedensellik Testi

Granger (1969) nedensellik analizinde, durağan olmayan serilerin, durağan hale getirildikten sonra analize dâhil edilmesi gerekirken Toda ve Yamamoto (1995), serilerin durağanlık derecesine duyarlı olmayan bir nedensellik testi geliştirmiştir. Toda ve Yamamoto (1995) yönteminde, seriler doğrudan düzey değerleriyle analize dâhil edilerek, serilerin daha fazla bilgi içermesi sağlanmaktadır ve bu yönüyle, Granger (1969) yaklaşımından daha tutarlı sonuçlar üretebilmektedir. Toda ve Yamamoto (1995) testinin ilk aşamasında; VAR modeli yardımıyla uygun gecikme uzunluğu (p) belirlenmektedir. İkinci aşamada, p gecikmeye, en yüksek bütünleşme derecesine sahip değişkenin bütünleşme seviyesi (dmax) ilave edilmektedir. Üçüncü aşamada, (p+dmax) gecikme için serilerin düzey değerleriyle VAR modeli tahmin edilmektedir. Tahmin edilen VAR modeli aşağıdaki gibidir:

$$Y_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{p+d \max} \alpha_{1i} Y_{t-i} + \sum_{i=1}^{p+d \max} \alpha_{2i} X_{t-i} + u_t \quad (11)$$

$$X_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^{p+d \max} \beta_{1i} X_{t-i} + \sum_{i=1}^{p+d \max} \beta_{2i} Y_{t-i} + v_t \quad (12)$$

Son aşamada; dmax’tan gelen katsayılara kısıtlar konur ve bu kısıtların anlamlılığı modifiye edilmiş WALD (MWALD) testi ile sınanır. Denklem (11) için testin boş hipotezi X’ten Y’ye; Denklem (12) için Y’den X’e göre doğru bir nedensellik ilişkisinin olmadığı şeklindedir.

Değişkenler arasındaki nedenselliğin yönünün belirlenmesinde “Toda-Yamamoto nedensellik” testi uygulanmıştır. Çalışmada VAR’da tespit edilen optimal gecikme uzunluğu Akaika bilgi kriterine göre 2’dür. Serilerin maksimum bütünleşme derecesi 1 olarak alınmıştır. Tablo 6’da Toda Yamamoto yaklaşımına dayalı Granger nedensellik testi sonuçları sunulmaktadır. Test sonuçlarına göre, ihracat ile enflasyon arasında iki yönlü nedensellik ilişkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, ithalat ile enflasyon arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

Tablo 6: Toda Yamamoto Yaklaşımına Dayalı Granger Nedensellik Testi Sonuçları

H ₀ Hipotezi	p	p+dmax	MWALD İstatistiği	Karar
İhracat ≠ Enflasyon	2	2+1	6.694 (0.033)**	İhracat İle Enflasyon Arasında İki Yönlü Nedensellik İlişkisi Vardır.
Enflasyon ≠ İhracat	2	2+1	6.805 (0.072)***	

İthalat≠>Enflasyon	2	2+1	6.952 (0.076)***	İthalat İle Enflasyon Arasında İki Yönlü Nedensellik İlişkisi Vardır.
Enflasyon≠>İthalat	2	2+1	6.667 (0.083)***	

Not: *, **, *** işareti %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyini göstermektedir. Parantez içindeki değerler olasılık değerini göstermektedir.

3.5. Balcılar vd.(2010) Bootstrap Kayan Pencere Nedensellik Testi

Balcılar vd. (2010) çalışmasında “residual-based bootstrap” tekniğine dayalı “corrected likelihood ratio” (LR) nedensellik testi uygulamışlardır. Bootstrap sürecine dayalı LR Granger nedensellik test süreci iki değişkenli VAR(p) modelini $t=1,2,\dots,T$ olmak üzere (Balcılar vd., 2010: 1400):

$$y_t = \Phi_0 + \Phi_1 y_{t-1} + \dots + \Phi_p y_{t-p} + \varepsilon_t \quad (13)$$

$y_t = [y_{1t}, y_{2t}]_{2 \times 1}$ matris olmak üzere VAR(p) modelini;

$$\begin{bmatrix} y_{1t} \\ y_{2t} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \phi_{10} \\ \phi_{20} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \phi_{11}(L) & \phi_{12}(L) \\ \phi_{21}(L) & \phi_{22}(L) \end{bmatrix} \begin{bmatrix} y_{1t} \\ y_{2t} \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_{1t} \\ \varepsilon_{2t} \end{bmatrix} \quad (14)$$

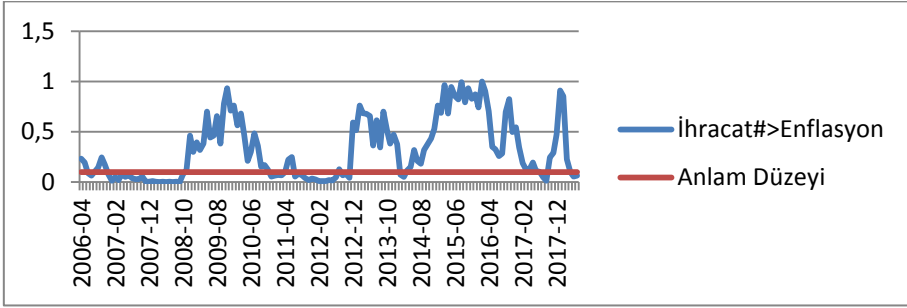
ifadesinde $\phi_{ij}(L) = \sum_{k=1}^p \phi_{ij,k} L^k$ olmak üzere $i,j=1,2$ ve gecikme operatörü

$L^k x_t = x_{t-k}$ şeklindedir. Testin sıfır hipotezi $\phi_{12,i} = 0$ olmak üzere y_{2t} y_{1t} 'nin Granger nedeni değildir veya tam tersi bir ifadeyle $\phi_{21,i} = 0$ olmak üzere y_{1t} , y_{2t} 'nin Granger nedeni değildir şeklindedir.

Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi ayrıntılı olarak incelemek amacıyla nedenselliği aylık periyotlar altında ele alan Balcılar vd., (2010) Bootstrap kayan pencere nedensellik testinden faydalanılmıştır. Bu analiz literatürde oldukça yeni olup, zaman periyodunu bütünü için değil, alt dönemler içinde ayrı ayrı sonuç verebilmesi açısından oldukça güçlü kabul edilmektedir. Testin sonuçları; Şekil 2, Şekil 3, Şekil 4 ve Şekil 5’de gösterilmiştir. Şekil 2’ e göre; 2006 Nisan-Temmuz, Kasım-Aralık arası; 2007 Ocak-Aralık arası, 2008 yılı Ocak-Ekim arası, 2011 Ocak-Aralık arası; 2012 Ocak-Kasım arası, 2013

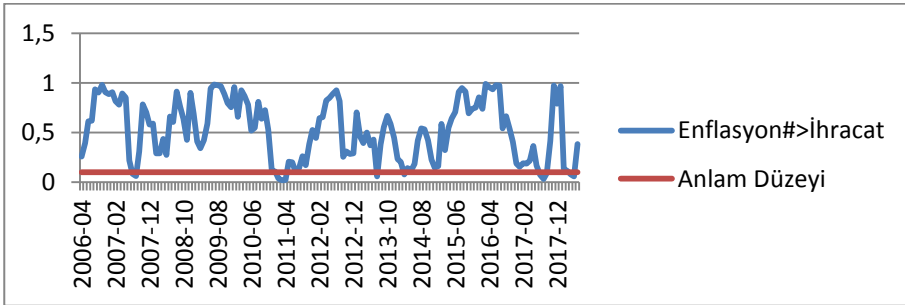
Kasım-Aralık arası; 2014 Ocak-Şubat; 2017 Mayıs-Temmuz arası, 2018 Şubat-Mayıs arası dönemde ihracattan enflasyona doğru nedensellik ilişkisinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, bu dönemlerde artan ihracatın, yurt içinde üretilen mallara olan dış talebi artırarak toplam talebin arttırdığı ve fiyatlar genel düzeyinin yükselmesine neden olduğu şeklinde yorumlanması mümkündür.

Şekil 2: Balcılar Bootstrap Kayan Pencere Nedensellik Testi (İhracat-Enflasyon)



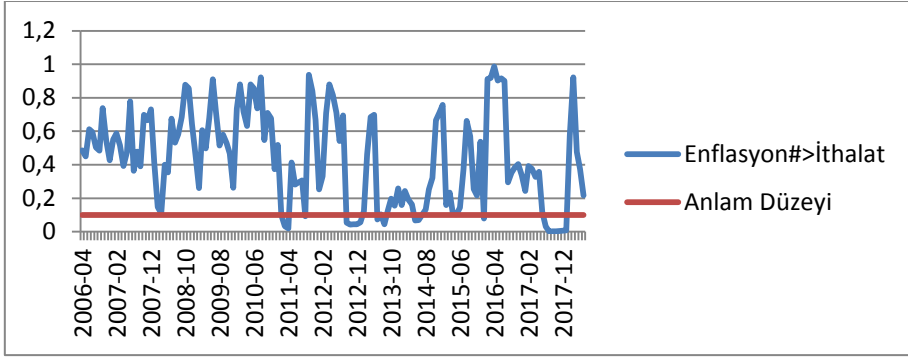
Şekil 3'e göre; 2007 Mayıs-Temmuz arası; 2010-Kasım-Aralık arası; 2011 Ocak-Mart; 2013 Mayıs-Temmuz arası; 2014 Ocak-Şubat arası; 2017 Haziran-Ekim arası; 2018 Şubat-Nisan arası dönemde enflasyondan ihracata doğru bir nedensellik ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir. Bu dönemlerde artan yurt içi fiyatlar genel düzeyinin, Türk mallarının dış ticarete rekabet gücünü azalttığı ve ihracatı azaltıcı yönde etki yaptığı şeklinde yorumlanabilir.

Şekil 3: Balcılar Bootstrap Kayan Pencere Nedensellik Testi (Enflasyon-İhracat)



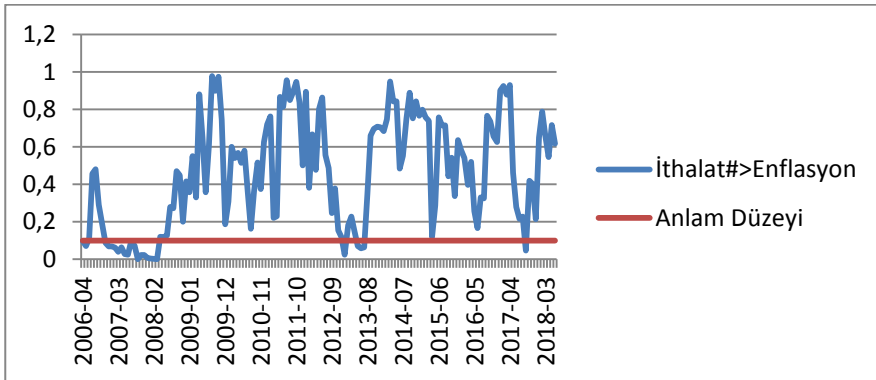
Şekil 4'e göre; 2010 Kasım-Aralık arası; 2011 Ocak-Mart arası ve Temmuz ayı; 2012 Temmuz-Aralık arası; 2013 Nisan-Temmuz arası; 2014 Mart-Mayıs arası; 2015 Kasım; 2017 Nisan-Aralık arası dönemde enflasyondan ithalata doğru nedenselliğin olduğu görülmektedir. Söz konusu bu dönemlerde Türkiye'de yurtiçi fiyatlar genel düzeyindeki hızlı artışın, ucuz ithal mal talebini arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Şekil 4: Balçılar Bootstrap Kayan Pencere Nedensellik Testi (Enflasyon-İthalat)



Şekil 5'e göre; 2006 Nisan, Mayıs, Ekim, Aralık ayları; 2007 Ocak-Aralık arası; 2008 Ocak-Nisan; 2012 Kasım, Aralık; 2013 Mart-Haziran; 2017 Temmuz, Ağustos aylarında ithalattan enflasyona doğru nedensellik ilişkisinin olduğu görülmektedir. Söz konusu dönemlerde artan ithalatın, enflasyon üzerinde düşürücü etkisinin olduğu söylenebilir.

Şekil 5: Balçılar Bootstrap Kayan Pencere Nedensellik Testi (İthalat-Enflasyon)



Sonuç

Enflasyon, ekonomiler açısından önemli makroekonomik göstergelerden biridir. Bir ekonomide enflasyonun öngörülebirliliği, kaynak dağılım etkinliği ve gelir dağılımı adaletini etkilemektedir. Ülke ekonomilerinin gelişmesinde dış ticaret özellikle ihracat büyümenin lokomotifi olarak değerlendirilmektedir. İhracatta görülen gelişmeler, doğrudan ekonomiyi etkilemekte, ihracat yapan sektörler kimi zaman işgücü talebi sağlamakta, kimi zaman da üretim kompozisyonunu değiştirmektedir. 1980’li yıllardan itibaren dışa açık bir büyüme stratejisi izleyerek ithalat ikamesine dayalı büyüme stratejisinden ihracata dayalı büyüme stratejisine geçen Türkiye’de bu tarihlerden itibaren önemli yapısal dönüşümlerin gerçekleştiği görülmektedir.

Bu çalışmada dış ticaretin (ihracat ve ithalatın) enflasyon üzerindeki etkisi 2005:01-2018:06 dönemine ait aylık veriler kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak değişkenlerin durağanlığı ADF, PP ve Zivot Andrews birim kök testleri ile analiz edilmiştir. Zivot-Andrews birim kök testinde değişkenlerin birinci farklarında yapısal kırılmayla birlikte durağanlaştıkları yani $I(1)$ oldukları görülmüştür. Değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığı Gregory-Hansen yapısal kırılmalı eşbütünleşme testi ile araştırılmıştır. Gregory-Hansen eşbütünleşme testi sonuçlarına göre; değişkenler arasında uzun dönemli ilişki söz konusu değildir. Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisine Toda-Yamamoto ve Balcılar vd. (2010) Bootstrap Kayan Pencere Nedensellik Testi ile bakılmıştır. Toda-Yamamoto nedensellik testinde, ithalat ve enflasyon arasında iki yönlü nedenselliğin olduğu görülmüştür. Ayrıca ihracat ile enflasyon arasında da iki yönlü nedensellik ilişkisi söz konusudur. Balcılar vd.(2010) Bootstrap Kayan Pencere Nedensellik testinde farklı dönemler itibarıyla enflasyon, ihracat ve ithalat arasında nedensellik ilişkisinin olduğu görülmüştür.

Analiz bulgularından yola çıkılarak şu çıkarımlara ulaşmak mümkündür: İthalat artışlarının enflasyona etkilerinin arkasında, Türkiye’de üretimin önemli oranda ithal ara malına bağımlı olması gelmektedir. Özellikle döviz kurunda yaşanan artışlar, ara malı ithalatının maliyetini artırmakta ve maliyet enflasyonuna neden olmaktadır. İhracatın enflasyonist etkileri ise, Türkiye’de yurt içi üretimin yeterli seviye olmaması ile bağdaştırılarak açıklanabilir. Bu nedenle ihracatı artıran ürünlerin yurt içi satış fiyatları hemen yükselmekte ve talep enflasyonuna neden olmaktadır. Bu nedenle karar birimlerinin bir yandan üretimin ithalata olan bağımlılığını azaltması öte yandan yerli tüketiciyi enflasyonun zararlı etkilerinden korumak amacıyla gerekli önlemleri alması gerekir. Üretimin ithalata

bağımlılığının azaltılması amacıyla, yurt içinde üretilen ürünlerin standart ve kaliteleri ile teknoloji kapasitesinin yükseltilmesinin desteklenmesi, üretimde dönüşümün yüksek katma değerli ürünler lehine sağlanarak yerli girdi üretiminin ve kullanımının teşvik edilmesi, yerli girdileri kullanan nihai ürünlerin tercih edilmesi ve ekonomide rekabet gücünü artıracak bir üretim yapısının oluşturulmasına özen gösterilmelidir. Unutulmaması gereken bir husus da, dış ticaretin Türkiye'nin ekonomik büyüme sürecinde son derecede önemli olduğu hususudur. Ancak, dış ticaret kanalıyla dünya ile entegrasyon sürecinde ithalata bağımlı hale gelinmemesine de ayrıca dikkat edilmelidir. Üretimin ithalata bağımlılığı beraberinde tasarruf açığına ve dış açıklara neden olarak ekonominin kırılganlık yapısını etkileyebilir. İhracatta ise katma değeri yüksek, ileri teknoloji ürünlerin üretimine yönelmesi son derecede önemlidir.

Kaynakça

ATABAY, R. (2016), "The Relationship Between Trade Openness and Inflation in Turkey", *International Journal of Research in Business & Social Science*, 5(3), ss.137-145.

BALCILAR, M., Özdemir, Z. ve Arslantürk, Y. (2010). "Economic Growth and Energy Consumption Causal Nexus Viewed Through a Bootstrap Rolling Window", *Energy Economics*, 32, ss.1398-1410.

DICKEY, D. ve Fuller, W. (1981). "Likelihood Ratio Statistics for Autoregressive Time Series with a Unit Root", *Econometrica*, 49(4), pp. 1057-1072.

DICKEY, D. ve Fuller,W. (1979). "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root", *Journal of the American Statistical Association*, 74(366): 427-431.

GREGORY, A.W. ve Hansen,B.E. (1996). "Residual-Based Tests for Cointegration in Models with Regime Shifts", *Journal of Econometrics*, 70, pp.99-126.

GÜNEŞ, Ş. ve Konur, F. (2013), "Türkiye Ekonomisinde Dışa Açıklık ve Enflasyon İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Analiz", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2), ss.7-20.

HEPAKTAN, Erdem. (2008), “Türkiye’nin Dönüşüm Sürecinde Dış Ticaret Politikaları”, 2.Ulusal İktisat Kongresi, 20-22 Şubat 2008, ss.1-22.

KIZILGÖZ, Ö. ve İpek, E. (2015). “Türkiye’de Enflasyon ile Ticaret Açıklığı Arasındaki İlişki”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), ss.43-54.

KIGANDA, E., Obange, N. ve Adhiambo, S. (2017). “The Relationship Between Exports and Inflation in Kenya: An Aggregated Econometric Analysis”, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*. 3(1), pp. 1-12.

LOTFALIĞOUR, M.R., Montazeri, S. ve Sedighi, S. (2013). “Trade Openness and Inflation. Evidence from MENA Region Countries”, *Economic-Insights-Trends and Challenges*. 2, pp.1-11.

MUHKTAR, Tahir. (2012), “Does Trade Openness Reduce Inflation? Empirical Evidence from Pakistan”, *Journal Economic Cooperation and Development*, 33(2), pp.33-52.

NİŞANCI, M., Karabıyık, İ. ve Uçar, M. (2011).”Üst Orta Gelir Grubu Ülkelerinde Dış Ticaret ve İktisadi Büyüme”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(1), ss. 303-312.

ÖZYILDIZ, T., Koçdemir, S. ve Cütcü, İ. (2018). “Ticari Dış Açıklığın Enflasyon ve Büyüme İle İlişkisi: Yükselen Piyasa Ekonomilerinde Panel Veri Analizi Uygulaması”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(2), ss. 335-356.

PHILLIPS, P.C.B. ve Peron, P. (1988). “Testing for a Unit Root in Time Series Regression”, *Biometrika*, 75(2), pp.335–34.

SALIMIFAR, M.,Razmi, M. ve Taghizadegan, Z. (2015). “A Survey of the Effect of Trade Openness Size on Inflation Rate in Iran Using ARDL”, *Theoretical and Applied Economics*, 22(3), pp.143-154.

SAMİMİ, A., Ghaderi, S. ve Sanginabadi, B. (2011). “Openness and Inflation in Iran”, *International Journal of Economics and Management Engineering*, 1(1), pp.42-49.

SEPEHRİVAND, A. ve Azizi, J. (2016), "The Effect of Trade Openness on Inflation in D-8 Member Countries with an Emphasis on Romer Theory", *Asian Journal of Economic Modelling*, 4(4), pp.162-167.

TCMB, <http://www.tcmb.gov.tr/> (Enflasyon) (Erişim Tarihi: 20.06.2018)

TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/>(İhracat-İthalat)(Erişim Tarihi: 15.06.2018)

UÇAK, H. ve Arısoy, İ. (2011), "Türkiye Ekonomisinde Verimlilik, İhracat ve İthalat Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Analizi", *Ege Akademik Bakış*, 11(4), ss.639-651.

ULKE, V. ve Ergün, U. (2011). "Econometric Analysis of Import and Inflation Relationship in Turkey Between 1995 and 2010", *Journal of Economic and Social Studies*, 1(2), ss.69-84.

ZAKARİA, M. (2010). "Openness and Inflation: Evidence from Time Series Data", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), ss.313-322.

ZOMBE, C., Daka, L., Phiri, C., Koanga, O., Chibwe, F. ve Seshamani, V. (2017). "Investigating the Causal Relationship Between Inflation and Trade Openness using Toda-Yamamoto Approach: Evidence from Zambia", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(6), pp.171-182.

ZİVOT, E. ve Andrews, D.W.K. (1992). "Further Evidence of the Great Crash, the Oil Price Shock and the Unit Root Hypothesis", *Journal of Business and Economic Statistics*, 10, pp.251-270.

Makalenin Gönderim Tarihi: 13.09.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 25.10.2018

Gençlerin Turizm Algısı ve Turizme Verilen Destek; Sakarya Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Doç. Dr. Burhanettin ZENGİN

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği
bzengin@sakarya.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-6368-0969

Prof. Dr. Said KINGİR

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği
saidkingir@sakarya.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-5459-3484

Nilüfer ŞAHİN TEZCAN

Sakarya Üniversitesi, S.B.E Turizm İşletmeciliği A.B.D
nilufer-sahin-@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-0403-5150

Öz

Sürekli değişim ve gelişim gösteren turizm hareketleri; farklı alternatifler altında incelenmeye ve birçok çalışmaya da konu olmaya devam etmektedir. Gençlik turizmi bu alternatifler arasında dikkat çeken ve geleceği iyi görünenlerden biridir. Bu bağlamda bugünün ve geleceğin turist profilini oluşturan gençlerin turizm algılarının incelenmesi önem taşımaktadır. Çalışmanın ana amacı; gençlerin turizm hakkında çevresel, ekonomik, sosyo-kültürel algılarının ve bu doğrultuda turizme verdikleri desteğin bazı değişkenlere göre farklılıklarının ölçülmesidir. Araştırma nicel bir çalışma olarak tasarlanmış, araştırma evrenini Sakarya Üniversitesi öğrencilerinden oluşturmuş ve veri toplamada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Geri dönüşü sağlanan 445 anket formundan elde edilen veriler; SPSS istatistiksel analiz programı yardımı ile faktör analizi, güvenilirlik analizi, frekans analizi, t testi ve Anova testlerine tabi tutulmuştur. Analizler sonucu; meydana gelen anlamlı farklılıkların genel olarak turizmin algılanan negatif etkilerinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Araştırma bulguları yardımcı ile ilgili paydaşlara ve yeni çalışmalar yürütecek olan araştırmacılara çeşitli öneriler de getirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gençlik Turizmi, Turizm Algısı, Turizm Desteği

Jel Kodu: Z39

Tourism Perception of Young People and Tourism Support; A Research on The Students of Sakarya University

Abstract

Constant changing and developing the notion of tourism movements has continues to be studied under different alternatives and to be subject to many

studies. Youth tourism is one of the notable and looks good in the future alternatives. In this context, it is important to examine the tourism perceptions of young people who create today and tomorrow's tourist profile. In the study, it is aimed to measure differences according to some variables young people's environmental, economic, socio-cultural perceptions about tourism and the support they give to the tourism. The research was designed as a quantitative study, the research population was determined as the students of Sakarya University and the data were collecting the questionnaire technique. Factor analysis, reliability analyzes, frequency analyzes, t tests and ANOVA tests were applied to the data obtained from 445 questionnaire forms via SPSS package program. Several suggestions have been made to the stakeholders regarding the research findings aid and the researchers who will carry out the new studies.

Keywords: Youth Tourism, Tourism Perception, Tourism Support

Jel Code: Z39

Giriş

İnsanlar yaradılışlarından günümüze değişik amaçlarla yer değiştirerek, devamlı yaşadıkları yerlerden farklı yerlere seyahatler gerçekleştirmekte ve çoğu zaman da çeşitli sürelerde konaklamalar da yapmaktadırlar. Turizm faaliyetlerine katılan bireylerin seyahat etme amaçlarının günden güne farklılaştığı ve gerçekleştirilen birçok faaliyetin turizm kapsamında gerçekleştirildiği söylenebilir. Turizm gelişimini sürdüren, gelecekte de bu gelişimini sürdüreceği düşünülen, ülke ekonomisi üzerine genelde olumlu etkileri bulunan önemli bir endüstridir. Turizm hareketlerinin gelişimi bir yandan ülke/bölge ekonomilerine olumlu katkılar sağlarken, öte yandan ülke/bölgelerin çevresel, sosyal ve kültürel kalkınmalarına da olumlu katkılar sağladığı söylenebilir. Bu olumlu katkılar sayesinde gelişimi desteklenen bir endüstri durumundadır.

Alternatif turizm kavramı altında incelenebilecek birçok konu başlığı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; gençlik turizmi, sağlık turizmi, yaya turizmi, mağara turizmi, inanç turizmi, kültür turizmi, kongre turizmi, göl turizmi, kamp ve karavan turizmi vb. şeklinde sıralanabilir. Bu konular; ziyaret edilen yere göre, katılımcıların sayısı, yaş aralıkları, sosyoekonomik güçleri, seyahat amaçlarına göre veya daha farklı şekillerde tasnif edilebilir. Çalışma kapsamında ele alınacak olan gençlik turizmi kavramı yaşa göre sınıflandırma içinde bulunan; üçüncü yaş turizmi, orta yaş turizmi ve gençlik turizmi konularından biridir. Turizm faaliyetlerine katılım sağlayan gençlerin kendilerine sağlayacakları çok sayıda fayda söz konusudur. Farklı kişilerle iletişime geçen, sosyalleşen gençlerin zaman içinde kendilerine olan güvenleri artış göstermektedir. Yeni yerler görüp, farklı deneyimler yaşayan, farklı kültürleri yakından tanıma fırsatı

bulan gençler kendilerini geliştirmek adına oldukça büyük adımlar atma imkanı bulmuş olacaktırlar.

1.Literatür İncelemesi

İnsanların sürekli yaşadıkları, konutlarının bulunduğu yerden geçici süreli ayrılıp, gezi amacıyla gittikleri yerlerde yaptıkları geçici konaklamalardan doğan ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik faaliyetler turizm kapsamında değerlendirilmektedir (Olalı & Timur, 1988: 17). Turizm, turist için her şeyden önce ulaşım, konaklama, yeme-içme, eğlence ve dinlenme gereksinimlerinin karşılandığı hizmetler bileşimidir (Bahar & Kozak, 2008: 29). Geçmiş yıllardan bugüne varlığını sürdüren turizm kavramının Türkiye'deki gelişim aşamaları şu şekilde sıralanabilir; 80'li yıllarda başlayan gelişim öncelikli olarak kıyı turizmi olarak baş göstermiş ve deniz-kum-güneş üçlüsünden meydana gelmiştir. Bu potansiyele sahip bölgelerde yapılanmalar gelişmiş, deniz kıyıları önem kazanmıştır. Kıyı bölgelerde meydana gelen yoğunlaşma sonucu ortaya çıkan etkilerin azaltılması, turizmden daha fazla pay alma, diğer bölgelerinde turizme katılması ve turizm faaliyetlerinin tüm yıla yayılması amacıyla alternatif turizm kavramı ortaya çıkmıştır (Zengin, 2011: 137).

Alternatif turizm; İnsanların tüketim anlayışı kalıplarında; sosyal, ekonomik ve teknolojik bakımdan değişiklikler meydana gelmektedir. Bu değişiklikler turizm sektöründe etkilerini göstermektedir. Bu etkilerin turizm talebindeki değişimler üzerinde görülmesi mümkündür. Talepteki değişimler kitle turizminden, doğaya doğru yönelmektedir. Seyahat edeceği yerler hakkında derinlemesine araştırma yapma imkânına sahip olan günümüz turistleri farklı kriterleri göz önünde bulundurarak tercihlerini istedikleri yönde yapmaktadır. Bireyler tatil tercihlerini, daha anlamlı olacak, daha eşsiz olacak yönde şekillendirme eğilimindedir (Kahraman & Türkay, 2014: 44). Bu doğrultuda turist taleplerini en iyi şekilde karşılamak amacıyla gerçekleştirilmesi gereken alternatif turizm kavramı ortaya çıkmıştır. Alternatif turizm; sosyal, ekolojik ve tarihi yapıya zarar vermeden doğadan faydalanma, doğa çevre ve arkeolojik alanların korunmasını sağlama, yerel halkın ekonomik faaliyetlerine fayda sağlama, bölgenin gelişimi, araştırılması esasları ile sürdürülebilir turizmi amaçlayan bir turizm çeşididir. Alternatif turizm 4 mevsim turizme olanak sağlamaktadır (Yılmaz , 2016: 2). Gençlik turizmi; alternatif turizm türlerinden biri olan gençlik turizmi, 15-25 yaş arasındaki bireylerin ailelerinden bağımsız, kamu ve özel kurumların destek ve teşvikler vasıtasıyla, bireysel veya grup halinde yaptıkları konaklama ve seyahatleri içeren turizm türüdür (Oral, 1992: 126). Kimi çalışmalar yaş grubunu 15-30 yaş aralığına kadar genişletilebileceğini ileri sürmektedir. Uzayan insan yaşamında gençlik yıllarının daha uzun bir sınıf içinde değerlendirilmesi yanlış olmayacaktır.

Başka bir tanıma göre gençlik turizmi; dünyayı tanıma ve görme arzusu bulunan fakat maddi olanaklar bakımından kısıtlılıklar içinde bulunan genç nüfusun, yalnız ya da kendi yaş grubundan başka kişilerle, kendilerine sunulan

konaklama, ulaşım ve diğer olanakları değerlendirerek farklı yerleri ziyaret etmeleridir (Usta, 2002: 39). Tanımdan anlaşılacağı üzere hayatının başlangıcında olan gençlerin maddi konuları ön plana çıkmaktadır. Bireylerin bu yaş döneminde öğrenci olmaları ve aktif iş yaşamına atılmamış olmaları, dünyayı gezip, görme tanıma isteklerinin önüne geçebilecek durumdadır.

Günümüzde turizmin bir kitle hareketi niteliği kazanması bütün yaş gruplarından insanların turizme katılımlarının artmasıyla gerçekleşmiştir. Turistik hareketlere en fazla katılan ve böylece turizm gelişimine en büyük katkısı olan grup gençlerdir (Öztaş, 2002: 30). Gençler buldukları yaştan dolayı sahip oldukları yüksek enerjilerini açığa vurmak, bağımsızlıklarını kanıtlamak, yaşamda anlam bulmak ve bir kimlik elde etmek için çevrelerini araştırmak ve değiştirmek istemektedirler. Bu amaçlarla yola çıkarak yeni şeyler öğrenmeye, değişik yaşam biçimlerini araştırmaya ve yeni şeyler görmeye çabalarlar. Bu olanağı gençlere sağlayan en iyi fırsat turizmdir. Bu yüzden gençlerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla seyahati şaşırtıcı değildir (Doğan, 1992: 8). Gençlerin kişilik gelişiminde, yeni yer ve yaşamlar öğrenmelerinde, sosyal ilişkilerini artırmalarında yaptıkları seyahatlerin büyük etkileri vardır. Turizm faaliyetleri seyahat etmeyi ve seyahat ederken öğrenmeyi sağlayan aktiviteleri içermektedir. Genellikle eğitimi sürdürmekte olan ve maddi olanaklar bakımından sınırlı kaynaklara sahip olan genç nüfusun kendilerine sunulan indirimli ulaşım ve konaklama olanakları kapsamında gerçekleştirdikleri seyahatler gençlik turizminin kapsamına girmektedir. İzci kampları, gençlik kampları, spor kampları gibi faaliyetler genç nüfusun eğlenme, dinlenme, yeni kültür ve yerler tanımaları için cazip seçenekler arasında yer almaktadır (İçöz, 2007: 87). Turizme katılan gençlerin aile gelirine bağımlı olması ya da sınırlı öğrenci bütçesiyle hareket etmesinden dolayı bazı ülkeler de 'sosyal turizm' kapsamında ele alınabilmektedir. Genç nüfus sahip olduğu psikolojik yapı dolayısıyla harekete, maceraya ve değişime açık kişilik yapısı taşımaktadır. Gençlerin aile bağlarının ve sorumluluklarının az olması, konaklama yerlerinin seçiminde çok titiz davranmamaları bu yaş grubundakilerin seyahat eğilimlerini artırmaktadır (Kozak vd., 2009: 14). Türkiye'de öğrenci yurtlarının yaz aylarında turizm amaçlı kullanılmaya başlanması, ulaşımında gençler için uygulanan indirimler gençlik turizminin gelişimi için atılan önemli adımlardandır. Gençlerin vazgeçilmezi olan internet kullanımının artması, turizme yönelik çekici sitelerin varlığı alternatif turizmin gelişimine katkı sağlamıştır (Öztaş, 2002: 30).

Ülkemizde Kültür ve Turizm Bakanlığı Eğitim Merkezleri, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Çevre ve Orman Bakanlığı Orman Kampları, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Gençlik Kampları her yıl gençlere yönelik çeşitli bölgelere ulusal ve uluslararası katılımlı gençlik kampları düzenleyerek gençlik turizmine katkı sağlamaktadır (Koroğlu & Güleç, 2008: 44). Gençlik turizminin gelişimi için gençlere konaklama, kültür ve eğlence yerleri ile enformasyon teşvikleri sağlanmalıdır. Gençlere yönelik olarak kamu ve özel kesim tarafından teşvikler düzenlenerek gençlik turizmi geliştirilebilir (Stivala,

1992: 51). Milyonlarca insanın her yıl turizm kapsamına giren biçimde devamlı yerleşim yerlerinin dışına yaptıkları seyahatler; ekonomik, sosyolojik, politik ve hukuki birçok meselelerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel olarak geniş etkiler oluşturan, turizm olarak nitelendirilen olay günümüz uygarlığının temel özelliklerinden biri halini almıştır (Aktaş, 2002: 1).

Sosyo-kültürel etkiler; Turizm insan yaşamında etkili olduğu kadar toplum yaşamı üzerinde de etkileri bulunan bir olgu durumundadır. Turizm bir toplumun dünya görüşünü anlayışını ve diğer ülke insanlarına bakış açısını etkileyen sosyal bir olaydır. Turizm faaliyetlerine katılıp başka ülkelere seyahat eden bireyler o ülke insanlarından etkilenebilecekleri gibi onları da önemli şekillerde etkileyebilmektedir. Toplumun sosyal yapısı üzerine etkileri bakımından; var olan sosyal değerlere, kişisel davranışlara, aile içi ilişkilere, güvenlik kavramına, ahlaki kurallara, toplumun sosyal yapısına doğrudan veya dolaylı olarak etkileri bulunmaktadır (Öztaş, 2002: 38).

Bireyler günlük yaşamlarında diğer bireylerle sürekli etkileşim halindedir. Bu bir toplum içinde yaşamının kaçınılmaz koşullarındandır. Bireyler turist olduklarında çeşitli turistik davranışlar sergilemeye başlar. Turist olarak toplumsallaşmaya katıldıklarında ortaya karşılıklı olarak bazı davranışlar çıkabilmektedir. Bunlar (Rızaoğlu, 2012: 249); hoşgörü ve anlayış, nezaket ve konukseverlik, anlaşabilme becerilerinin geliştirilmesi, insancılık ve dışa dönüklük gibi birçok etmen sıralanabilir. Turizm sürekli değişim gösteren bir olgudur. Ziyaretçi hareketlerinin büyüklüğü, çapraz kültürel etkiler ve turizmin beraberinde getirdiği ticari fırsatlar kaçınılmaz olarak toplumları etkilemektedir (Avcıkurt, 2003: 40). Turizmin bir bölgeyi olumsuz yönde etkileyebileceği olayların gerçekleşebileceği gibi, durum her zaman bu yönde olmayabilir. Dikkatli planlanıp iyi organize edilmiş bilinçli turizm faaliyetleri ile fikir, insan, dil ve diğer kültürel özelliklerin çeşitliliğinden ve dış dünya ile birey arasında kurulan köprülerden bölge insanları da faydalanabilir (Özdemir M., 1992: 71). Turistler gittikleri bölgede yaşayan yerlilerin gözünde yabancıdırlar. Turistler ve yerliler arasında kurulan ilişkilere göre davranışlar yakın davranıştan aşırı saldırgan davranışa kadar değişkenlik gösterebilir (Rızaoğlu, 2012: 273). Her alanda olduğu gibi turizmin sosyal etkileri alanında da farklı görüşler mevcuttur. Turizmin sosyal etkilerinin olumlu veya olumsuz yönde olabileceği düşünülmektedir. Turist yerli ilişki biçimlerinin engelleyici yönde olması; ilgisizlik, ticari sömürü, suç işleme ve saldırı davranışlarını ortaya çıkarırken; destekleyici yönde olması; ilgilenme, yardım etme, arkadaşlık davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (Rızaoğlu, 2012: 285).

Ekonomik Etkiler; Parasal ve kitlesel bir hareket haline gelen turizmin ülke ekonomileri üzerine oluşturduğu etkiler bulunmaktadır. Ülkelerin karşılaştığı ulusal ve uluslararası ekonomik sorunların çözümünde ve darboğazların açılmasında turizm adeta bir çıkış noktası niteliği görmüştür. Turistlerin

ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları harcamalar, ekonomi içine dalga dalga yayılarak bir canlılık getirmektedir (Öztaş, 2002: 59). Hizmet sektörü içinde ağırlığını hissettiren yapıda olan turizm sektörü 67 sektörden direkt girdi kullanan yapıdadır. Birçok sektörü doğrudan etkilemektedir (Selçuk, 2013: 97). Bir turistin gerçekleştirdiği harcamalar ev sahibi ülkenin ekonomisine fonları sağladığında meydana gelen etki asıl harcanan paranın katı olarak ifade edilir. Turist harcamaları yerel halka dolaylı ya da dolaysız olarak gelir oluşturduğundan, bir gelir çarpanı olarak düşünülebilir. Artan harcamalar çok sayıda iş oluşturduğunda istihdam çarpanı halini alır, para yıl içinde birçok kez el değiştirdiğinden işlem çarpanı söz konusu olur. Satışlardan elde edilen vergiler de büyük öneme sahiptir. Bir destinasyon büyüdükçe daha çok alt ve üst yapı inşa edilir. Bunun sonucu da sermaye çarpanıdır (Özdemir M., 1992: 45). Turizme gelir getirici özelliğinden dolayı devlet tarafından da önemli ölçüde kaynaklar ayrılmakta, teşvikler verilmekte ve teşkilatlar kurulmaktadır (Özdemir M., 1992: 39).

Dünya genelinde en fazla turist çeken ve turizm geliri elde eden ülkelere bakıldığında, çoğunun gelişmiş batı ülkeleri olduğu görülmektedir. Turizmin ekonomi üzerindeki etkileri gelişmiş ülkelerde diğer ülkelere göre daha fazladır. Gelişmekte olan ülkeler için turizmden sağlanan gelir, ülkenin kalkınma, büyüme ve gelişimleri açısından çok önemlidir (Bahar & Kozak, 2008: 59). Turizmin ülke ekonomisi üzerine olumlu etkileri; GSMH'nin genişlemesine destek vermesi, yeni istihdam alanlarının açılmasını sağlaması, çarpan çoğalan etkisi ile diğer sektörler üzerine uyarıcı etki yapması akla gelen en genel etkilerdir. Bunların yanı sıra olumsuz etkiler; artan yaşam pahalılığı, fırsat maliyetinin iyi hesaplanamaması gibi birçok faktör sıralanabilir (Bahar & Kozak, 2008: 153).

Çevresel Etkiler; Turizm ve çevre kavramları iç içe olan kavramlar durumundadır. Doğal ya da insan yapımı olabilen çevrede ziyaretçiler için çekici olabilecek birçok unsur sağlanmış olabilir (Avcıkurt, 2003: 33). Bir ülkeye yönelik olarak turizm hareketlerinin başlamasında ve gelişmesinde en önemli faktörün şüphesiz şekilde 'çevre' olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çünkü turizm gücünü çevrede bulunan doğal, tarihi ve arkeolojik değerlerin varlığından sağlamaktadır. Turizmin sürdürülebilirliği bu çevre kaynaklarının koruma kullanma dengesinin sağlanmasından geçmektedir (Öztaş, 2002: 41). Turizm faaliyetlerinin başarılı olabilmesi için, temiz ve düzenli çevreye ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yanı sıra turizmin gösterdiği hızlı gelişim çevreye zarar verebilmektedir (Boyacıoğlu, 2013: 127). Turizmin çevreyle etkileşimi çevre kaynaklarının tahrip edilmesi gibi olumsuz yönde olabileceği gibi, çevre değerlerinin korunmasına yönelik olumlu yönde de gerçekleşebilmektedir. Turizmin çevre üzerindeki etkilerinin sınıflandırılması gerekirse, olumlu çevresel etkiler; doğal alanların korunması, arkeolojik-tarihi mekanların ve mimari tarzların korunması, çevre bilincinin ve kalitesinin artması, altyapının iyileştirilmesi vb.dir. Olumsuz çevresel etkiler; belirli zamanda aşırı

yoğunlaşmalar, çevre kirliliği, gürültü, altyapı yetersizliği, kalabalıklaşma, hizmetlerin aksaması, çarpık yapılaşma, verimli arazilerin tahribi, kırsal alanların kentsel bir havaya bürünmesi şeklinde sıralanabilir (Avcıkurt, 2003: 35). Dünya nüfusunun hızla artması, sanayileşme, kentleşme, ülke doğal hammaddelerini tehdit eden kirlenmeler ve diğer çevre sorunlarının insanlığın en önemli konularından biri haline geldiği görülmektedir. Havası ve suyu kirlenmemiş, toprağı bozulmamış, gürültüden ve diğer kirliliklerden arınmış, temiz, yeşil, sağlıklı ve ekolojik açıdan dengeli bir çevrede yaşamak insanların talep ettikleri bir durum haline gelmiştir (Boyacıoğlu, 2013: 129). Tüm bu olgulara rağmen turizm, ülkeleri insanları bir arada tutan birbirlerine yaklaştıran sosyal bir olgudur. Önemli olan olumsuz etkilerin en alt düzeyde tutulup, faydaların en üst seviyede tutulmasıdır (Öztaş, 2002: 41). Sürdürülebilir iktisadi büyüme kavramı ile turizm ekolojisi arasında denge çabaları sürdürülmelidir (Boyacıoğlu, 2013: 123).

Turizm algısı ve turizme verilen destek konuları geçmişten günümüze kadar farklı başlıklar altında birleşerek birçok çalışmaya konu olmuştur. Daha önce yapılan çalışmalarda kullanılan değişkenler genelde yerel halkın veya farklı grupların algılarını ölçmeyi amaçlarken, bu çalışmada gençlerin algıları üzerinde durulmuştur. Gençlerin turizm algısı hakkında yapılan çalışmaların eksikliğini giderilmesi amaçlanmıştır. Bu noktada diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Günümüzde yeni çalışmalara da konu olmaya devam etmektedir. Benzer konularla ilgili daha önce yapılmış olan bazı çalışmaları sıralamak gerekirse; Murphy (1983) yaptığı çalışma sonucunda yerel halk ve idarenin yerel turizm gelişim algı ve tutumlarında önemli farklılıklar meydana gelebildiği sonucuna ulaşmıştır. Liu ve arkadaşları (1987) turizmin çevre üzerine etkilerini değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda; gelişmiş turizm destinasyonlarında olumlu ve olumsuz çevresel etkilerin daha fazla farkında olunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Long ve arkadaşları (1990) yaptıkları çalışmada yerel halkın turizme verdikleri desteğin ekonomik yönü üzerine odaklanmışlardır. Turizmin ekonomik sonuçlara göre şekilleneceğini ileri sürmüşlerdir. Lindberg & Jhonson (1997) yaptıkları çalışma sonucunda turizmin sosyal negatif etkilerinin uzun dönemde gözlemlenebilecek değişimlere yol açacağı sonucunu ortaya koymuştur. Brunt & Courtney (1999) toplumun turizm algılama-sını incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda; turizmin sosyal etkilerinin uzun dönemde gözlemlenecek değişimleri beraberinde getirdiği sonucuna ulaşmıştır. Yoon ve arkadaşları (2001) yaptıkları çalışmada turizmin sosyal, çevresel, ekonomik ve kültürel etkilerinin toplam turizm etkisi üzerinde etki oluşturduğu ve bu faktörlerden en etkin olanın ise ekonomik etkiler olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Berber (2003) yaptığı çalışmada turizmin ekonomik farklılaşma yaratmasından çok toplumsal farklılaşma yarattığı sonucunu ileri sürmüştür.

Choi & Sirakaya (2005) yerel halk üzerine yaptıkları çalışma sonucunda turizmin başarılı şekilde sürdürülmesinin temelinde yerel halkın olduğu, sosyal

ve ekonomik faktörlerin yerel halkın turizm gelişimine yönelik algılarını etkilediği sonuçlarını ortaya koymuştur. Akova (2006) yaptığı çalışmada yerel halk turizm algılamalarında iki farklı dönemi karşılaştırmış ve olumsuz algılamalarda azalma meydana geldiği sonucuna ulaşmıştır. Bahar (2006) gerçekleştirdiği çalışma sonucunda turizmin ekonomik büyüme üzerine olumlu etkiler oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Ambroz (2008) yerel halk üzerine yaptığı çalışmada; yerel halkın turizmin gelişiminde rol oynadığı ve turizmin gelişimine karşı olumlu bir tutum sergilediklerinde gelişime katkı sağlayacakları sonucunu ortaya koymuştur.

Guo ve arkadaşları (2009) yaptıkları çalışmada turizm algısındaki en önemli etkiyi ekonomik faydaların gösterdiği ve sosyal, kültürel, çevresel faydaların da yerel halkın turizm algısını etkilediği sonuçlarını ortaya koymuştur. Algılanan olumlu sosyal ve kültürel etkiler arasında eğitim çevresinin gelişmesi, uluslararası ortamda tanınırlığının artması, birlik ve topluluk ruhu, turistlerle sosyal ve kültürel etkileşim, yaşam kalitesinin artması gibi etkiler sayılabileceğini ileri sürmüştür. Gümüş & Özüpekçe (2009) halkın turizmin ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel etkilerine yönelik yaptıkları çalışmada turizm faaliyetlerine yönelik görüşlerin olumlu olduğu, cinsiyete ve mesleğe göre farklılık meydana gelmezken öğrenim durumuna göre farklılıklar meydana geldiği sonuçlarını ortaya çıkarmıştır. McDowall (2010) yerel halkın turizmin etkilerine olumlu yaklaşımlarının turizmde kritik öneme sahip olduğu, sektörün kamu ve özel sektör harcamalarını uyaran, yeni iş imkânları sağlayan, alt yapı çalışmalarının artmasını sağlayan etkilere sahip olduğu ve bunların yanı sıra suç oranını düşüren, toplumsal huzura katkı sağlayan yapıda olduğu sonuçlarını ortaya koymuştur. Han ve arkadaşları (2011) yaptıkları çalışmada turizmin gelişimi ve ekonomik katkılarının, yerel halkın algısına bağlı olduğu sonucunu ileri sürmüştür. Turizm etkilerinde demografik özelliklere bağlı olarak meydana gelen farklılıkları incelemiştir.

Özdemir & Kervankıran (2011) yaptıkları çalışma sonucunda yerel halkın turizme olumlu yaklaştığını, turizmin ekonomik ve sosyo-kültürel olumsuz etkilerinin yanı sıra çevresel olumsuz etkileri olabildiği sonuçlarını ortaya koymuştur. Zhong ve arkadaşları (2011) yaptıkları çalışmada turizmin sosyal ve çevresel olumsuz etkileri üzerine odaklanmış, olumsuz etkilerin azaltılması için taşıma kapasitesinin gözetilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Çetin ve arkadaşları (2012) Türkiye’de öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin turizm değerlerine ilişkin fikirlerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada, algılarının cinsiyete, aile gelir durumuna ve mezun olunan lise türüne göre anlamlı farklılıklar gösterdiği sonuçlarına ulaşmıştır.

Özaltın Türker (2014) yaptıkları çalışmada yerel halkın algılamalarında sosyo-kültürel etkilerinin ön plana çıktığı sonucunu ortaya koymuştur. Sharma & Gürsoy (2015) bireylerin turizmin etkileri hakkında algılarını ölçmek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda; turizm etkisi algılarında yaş, cinsiyet,

gelir, eğitim, meslek gibi unsurların etkisinin olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Deniz (2016) yaptığı çalışmada yerel halkın turizm algısını incelemeyi amaçlamış ve yörede yaşayan bireylerin başta ekonomik getiriler sebebiyle turizme olumlu yaklaştığı sonucunu ortaya koymuştur. Zengin ve arkadaşları (2017) yabancı ve yerli iki üniversitenin gençleri üzerine yaptıkları araştırma sonucunda; iki üniversitenin öğrencilerinin bölgesel turizm algılarında farklılıklar ortaya çıktığı, çevre ve ekonomik konulardaki algılarında benzerlikler meydana gelebildiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Karakaş & Şengün (2017) yerel halkın turizm faaliyetlerine yönelik yaptıkları çalışma sonucunda yerel halkın turizme bakışının olumlu yönde olduğu, bunun nedeninin ise bölgeye ekonomik katkılarının bulunması olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Çevresel etkiler bakımından ise turizmin zarardan çok yarar sağlanacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Gelişen turizm faaliyetleri içinde alternatiflerden biri olarak değerlendirilen gençlik turizmi gelişimini hızla sürdürmeye devam etmektedir. Konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde; gençlik turizmi, turizmin algılanan sosyo-kültürel, ekonomik ve çevresel etkileri, turizme verilen destek gibi değişkenlerin çeşitli araştırmalara konu olmaya devam ettiği görülmektedir. Bahsedilen bu değişkenlerin gençlerin bakış açısıyla incelenmesiyle ne tür farklılıklar meydana geleceği konusunda yapılan çalışma kapsamında birkaç hipotez şu şekilde sıralanabilir;

H1: Gençlerin, turizmin sosyo-kültürel, ekonomik ve çevresel pozitif etkiler bakımından algıları çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Gençlerin, turizmin sosyo-kültürel, ekonomik ve çevresel negatif etkiler bakımından algıları çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Gençlerin turizme verdikleri destek çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

2. Metodoloji

Araştırmanın Amacı ve Önemi; Bu araştırma, Sakarya Üniversitesi öğrencilerinin turizm algısı ve turizmin gelişimine verdikleri desteği ölçmek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda öğrencilerin turizmin sosyo-kültürel, ekonomik ve çevresel etkilerini algılamaları ve turizmin gelişimine verdikleri destek ortaya konulacaktır. Geleceğin turist profilini oluşturan bugünün gençlerinin bahsedilen değişkenler bakımından algılarında meydana gelen farklılıkların ölçülmesi çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın Evren, Örneklem, Yöntem ve Kısıtları; Araştırma evrenini Sakarya Üniversitesi öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin elde edilmesi amacıyla nicel analiz tekniklerinden anket formu yöntemi kullanılıp, beşli Likert tipi ölçekler tercih edilmiştir. Ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemek için 10 ifade bulunmaktadır. Gençlerin turizm algısını ve turizme verdikleri desteği ölçmek amacıyla kullanılan ifadeler birçok farklı çalışmadan seçilip bir araya getirilmiş ve Güneş (2014) tarafından kullanılıp Türkçe'ye geçerlilik ve güvenilirliği sağlanan 28 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte bulunan ilk 8 soru 'turizmin algılanan sosyo-kültürel pozitif ve negatif etkilerini ölçmektedir. 9. sorudan 16. soruya kadar 'turizmin algılanan ekonomik pozitif ve negatif etkilerini ölçmektedir. 17. sorudan 24. soruya kadar 'turizmin algılanan çevresel pozitif ve negatif etkileri ölçülmektedir. 25'den 28. Soruya kadar 'turizmin gelişimine verilen destek' ölçülmektedir.

Bu araştırmada örnekleme yöntemi olarak; olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan 'kolayda örnekleme' yöntemi tercih edilmiştir. Bu örnekleme tekniğinde çalışmada yer alacak olan birimlere araştırmacı karar verebilir (Bayram, 2015: 22). Kolayda örnekleme yönteminin temel mantığı olan; ankete cevap vermek isteyen tüm öğrencilerin örnekleme dâhil edilmesi gerektiği göz önünde bulundurularak ve kayıp verilerin önüne geçilmesi, ihtiyatlı olunması amacıyla toplamda 500 anket formu oluşturulup öğrencilere dağıtılmış, toplam 468 geri dönüş alınan anketin 445'inin kullanılabilir olduğu tespit edilmiş ve analize dahil edilmiştir.

Sakarya Üniversitesi öğrencilerinin turizm algısı ve turizme verdikleri desteği ölçmek amacıyla yapılan çalışmada zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle örneklem sayısı sınırlı kalmıştır. Aynı zamanda veri toplama yöntemi olan anket uygulamanın oluşturduğu sınırlılıklar bu çalışma içinde geçerli bir sınırlılık durumundadır.

Verilerin Analizi; Elde edilen verilere SPSS paket programı aracılığı ile faktör analizi, güvenilirlik analizleri, frekans analizleri, t testleri ve Anova testleri uygulanmıştır. Çalışmada, anket formunda çok sayıdaki ifadeyi daha az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getirmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör isimleri; Sosyo-kültürel pozitif etkiler (1), sosyo-kültürel negatif etkiler (2), ekonomik pozitif etkiler (3), ekonomik negatif etkiler (4), çevresel pozitif etkiler (5), çevresel negatif etkiler (6), turizme verilen destek (7) şeklindedir. Uygulanan faktör analizi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Analiz sonucunda 28 maddeden 7 faktör elde edilmiştir. Faktör analizi sonuçları toplam Varyansın %69'unu açıklamaktadır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının sınanması amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett küresellik testleri uygulanmıştır.

Korelasyon matrisindeki ilişkilerin, faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmek amacıyla gerçekleştirilen Bartlett küresellik testi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($p=0.000<0.05$) ve faktör analizine tabi tutulan değişkenler arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Temel Bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.869 olarak hesaplanmış olup, örneklem büyüklüğünün faktör analizinin uygulanması için yeterli olduğu kanaatine varılmıştır.

Tablo 1: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7
Kültürel aktivitelerin gelişimini sağlamaktadır.	0,732						
Yerel halkın kültürel gelişimine katkı sağlamaktadır.	0,821						
Yerel halkın yaşam kalitesini yükseltmektedir.	0,794						
Yerel halkın eğlence serbest zaman değerlendirme olanaklarını arttırmaktadır.	0,682						
Yerel halkın tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir.		0,798					
Kültürel değerlerin yok olmasına neden olmaktadır.		0,845					
Yerel halkın turistik çekiciliklere ulaşımını zorlaştırmaktadır.		0,763					
Suç, fuhuş, uyuşturucu gibi sosyal problemlere neden olmaktadır.		0,696					
Geleneksel ürünlerin üretimini sağlamaktadır			0,591				
Ekonomik kazanç sağlamaktadır.			0,696				
Yerel ekonomiyi desteklemektedir.			0,765				
Yerel halk için yeni iş fırsatları yaratmaktadır.			0,760				
Bölgeye daha fazla yatırım yapılmasını sağlamaktadır.			0,705				
Bölgedeki ürün ve hizmet fiyatlarını arttırmaktadır.				0,643			
Bölgede hayat pahalılığına neden olmaktadır.				0,780			
Yerel halk arasında ekonomik kazanç eşitsizliği yaratmaktadır.				0,743			
Doğal çevrenin korunmasını ve gelişimini desteklemektedir.					0,816		
Gelecek nesiller için çevre kalitesini iyileştirmektedir.					0,864		
Çevre bilincini arttırmaktadır.					0,882		
Tarihi bina ve yapıların korunmasını teşvik etmektedir.					0,643		
Çevre kirliliğine (toprak, hava, su) neden olmaktadır.						0,826	
Doğayı (bitkiler, hayvanlar, ekosistem) olumsuz etkilemektedir.						0,830	
Çarpık kentleşmeye neden olmaktadır.						0,736	
Kalabalıklaşma, gürültü kirliliği, trafik sıkışıklığı gibi problemler yaratır.						0,698	
Turizmin daha fazla gelişimi için çaba sarf edilmelidir.							0,770
Turizm yatırımları artarak devam etmelidir.							0,826

Turizm gelişimini destekliyorum.							0,832
Turizm, toplumumuzun bir parçası olmaya devam etmelidir.							0,860
Cronbach Alfa							0,869
Açıklanan Varyans	11,126	11,218	10,529	10,021	9,878	9,636	6,449
Toplam Açıklanan Varyans							69,857

Alfa katsayısına göre bir ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2009: 405); $,00 \leq \alpha < ,40$ ise ölçek güvenilir değildir, $40 \leq \alpha < ,60$ ise ölçek güvenilirliği düşük, $60 \leq \alpha < ,80$ ise ölçek oldukça güvenilir, $80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Bu bilgiler ışığında kullanılan ölçek güvenilir yapıdadır.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach Alpha Değeri	İfade Sayısı
Turizm Algısı Ölçeği	0,856	19

Daha sonra verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak amacıyla basıklık ve çarpıklık etkileri incelenmiş, turizm algısına ait olan değerlerin gerekli olan aralık içinde olduğu tespit edilmiş ve normal dağılım koşulunu sağladığı (Kline, 2011) kabul edilmiş ve parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 3: Ölçek Verilerine İlişkin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Basıklık	Çarpıklık
Sosyo-kültürel Pozitif Etki	0,344	-0,637
Sosyo-kültürel Negatif Etki	-0,553	0,325
Ekonomik Pozitif Etki	0,831	-0,932
Ekonomik Negatif Etki	0,127	-0,514
Çevresel Pozitif Etki	-0,257	-0,374
Çevresel Negatif Etki	-0,483	-0,177
Turizme Verilen Destek	0,811	-1,056

3. Bulgular

Araştırma örnekleminin bireysel özelliklerine ilişkin yüzde ve frekans bilgileri tablo 4’de görülmektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların %59,3’ü kadın, %40,7’si ise erkeklerden oluşmakta, iş durumuna bakıldığında %85,6’sı herhangi bir işte çalışmamaktadır. Bu durum örneklemin öğrencilerden oluşmasından kaynaklanmaktadır. Eğitim durumuna göre katılımcıların %66,1 çoğunluğunun lisans seviyesinde eğitimlerine devam ettiği görülmektedir. Yaşa göre incelendiğinde; %37,8’inin 18-20 yaş, %46,1’inin 21-23 yaş, %16,2’sinin 24 yaş ve üzeri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların üniversite öncesi yaşadıkları bölgeler incelendiğinde; %74,2 ile büyük çoğunluğunun Marmara bölgesinde ikamet ettikleri sonucuna varılmıştır. Bu durum Sakarya’nın konum olarak Marmara Bölgesi sınırları içerisinde olması ve öğrenciler tarafından en

çok çevre illerden tercih edilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Katılımcıların yıllık tatile çıkma durumlarına bakıldığında; genel olarak %53,9'unun yılda bir kez tatile çıktığı, %20,7'sinin ise hiç tatile gitmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Araştırma Örneklemine İlişkin Demografik ve Kişisel Bilgiler

Cinsiyet	N	Yüzde (%)	İş Durumu	N	Yüzde (%)
Erkek	181	40,7	Çalışıyor	64	14,4
Kadın	264	59,3	Çalışmıyor	381	85,6
Yaş	N	Yüzde (%)	Eğitim Durumu	N	Yüzde (%)
18-20 arası	168	37,8	Ön lisans	94	21,1
21-23 arası	205	46,1	Lisans	294	66,1
24 ve üzeri	72	16,2	Lisansüstü	57	12,8
Fakülte	N	Yüzde (%)	Sınıf	N	Yüzde (%)
Turizm Fakültesi	77	17,3	1Sınıf	147	33,1
Fen-edebiyat Fak.	111	24,9	2Sınıf	135	30,3
Siyasal Bilgiler	39	8,8	3Sınıf	94	21,1
Mühendislik Fak.	62	13,9	4Sınıf	69	15,5
İşletme Fakültesi	61	13,7	Yıllık tatil sayısı	N	Yüzde (%)
Meslek Yüksekokulu	95	21,3	Hiç gitmeyen	92	20,7
Bölge	N	Yüzde (%)	Yılda 1 kez giden	240	53,9
Marmara Bölgesi	330	74,2	2 ve daha fazla giden	113	25,4
Diğer	115	25,8			

Turizm algısı ifadelerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık meydana gelip gelmediğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucuna göre; Örneklem dâhil olan bireylerin sosyo-kültürel pozitif etki algısında, sosyo-kültürel negatif etki algısında, ekonomik pozitif etki algısında anlamlı farklılıklar meydana geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 5: Cinsiyete göre turizm algısı t testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort	Std. Sap.	t	P
Sosyo-Kültürel Pozitif Etkiler	Kadın	264	3,97	0,792	3,296	0,001
	Erkek	181	3,70	0,875		
Sosyo-Kültürel Negatif Etkiler	Kadın	264	2,41	0,946	-4,431	0,000
	Erkek	181	2,82	0,978		
Ekonomik Pozitif Etkiler	Kadın	264	4,24	0,638	2,316	0,021
	Erkek	181	4,07	0,797		
Ekonomik Negatif Etkiler	Kadın	264	3,86	0,857	1,408	0,160
	Erkek	181	3,75	0,790		
Çevresel Pozitif Etkiler	Kadın	264	3,56	0,952	1,307	0,192
	Erkek	181	3,43	0,977		
Çevresel Negatif Etkiler	Kadın	264	3,34	0,961	0,393	0,695
	Erkek	181	3,30	0,973		
Turizme Verilen Destek	Kadın	264	4,21	0,781	0,605	0,545

	Erkek	181	4,16	0,901		
--	-------	-----	------	-------	--	--

Turizm algısı ifadelerinde bireylerin yaşadığı bölgeye göre anlamlı bir farklılık meydana gelip gelmediğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen t testi sonucuna göre; örnekleme dâhil olan bireylerin sosyo-kültürel negatif etki algısında ve turizme verilen destekte anlamlı farklılıklar meydana geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu farklılık Marmara Bölgesi'nde yaşayan katılımcıların çevrelerinde gördüğü yıpranmanın fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 6: Bölgeye göre turizm algısı t testi sonuçları

Boyutlar	Bölge	n	Ort.	Std. Sap.	t	P
Sosyo-Kültürel Pozitif Etkiler	Marmara	330	3,84	0,833	-0,851	0,395
	Diğer	115	3,92	0,844		
Sosyo-Kültürel Negatif Etkiler	Marmara	330	2,64	0,997	2,361	0,019
	Diğer	115	2,39	0,904		
Ekonomik Pozitif Etkiler	Marmara	330	4,16	0,707	-0,487	0,627
	Diğer	115	4,20	0,722		
Ekonomik Negatif Etkiler	Marmara	330	3,84	0,827	0,953	0,341
	Diğer	115	3,75	0,845		
Çevresel Pozitif Etkiler	Marmara	330	3,46	0,982	-1,656	0,098
	Diğer	115	3,63	0,898		
Çevresel Negatif Etkiler	Marmara	330	3,35	0,969	1,189	0,235
	Diğer	115	3,23	0,953		
Turizme Verilen Destek	Marmara	330	4,14	0,850	-1,972	0,049
	Diğer	115	4,32	0,763		

Turizm algısında yaşa göre anlamlı bir farklılık meydana gelip gelmediğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen Anova testi sonucuna göre; örnekleme dâhil olan bireylerin sosyo-kültürel negatif etki algısında, ekonomik negatif etki algısında, çevresel negatif etki algısında anlamlı farklılıklar meydana geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu farklılık üniversite çağına gelen ve belirli yaş seviyesine erişen bireylerin çevrelerinde meydana gelen negatif etkilere daha duyarlı hale gelmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 7: Yaşa Göre Turizm Algısı Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	F	P	Anlamlılık
Sosyo-Kültürel Pozitif Etkiler	18-20 / 21-23 ve 24 ve üzeri yaş	0,103	0,902	
Sosyo-Kültürel Negatif Etkiler	18-20 / 21-23 ve 24 ve üzeri yaş	4,329	0,014	18-20 yaş arası ile 24 ve üzeri*
Ekonomik Pozitif Etkiler	18-20 / 21-23 ve 24 ve üzeri yaş	0,708	0,493	
Ekonomik Negatif Etkiler	18-20 / 21-23 ve 24 ve üzeri yaş	4,079	0,018	18-20 yaş arası ile 24 ve üzeri*
Çevresel Pozitif Etkiler	18-20 / 21-23 ve 24 ve üzeri yaş	1,248	0,288	
Çevresel Negatif Etkiler	18-20 / 21-23 ve 24 ve üzeri yaş	4,275	0,014	18-20 yaş arası

	24 ve üzeri yaş			ile 24 ve üzeri*
Turizme Verilen Destek	18-20 / 21-23 ve 24 ve üzeri yaş	0,496	0,610	

Turizm algısında eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık meydana gelip gelmediğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen Anova testi sonucuna göre; örnekleme dâhil olan bireylerin sosyo-kültürel negatif etki algısında, ekonomik pozitif etki algısında, ekonomik negatif etki algısında, çevresel negatif etki algısında anlamlı farklılıklar meydana geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu farklılık gençlerin farklı türde eğitim almasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 8: Eğitim Seviyesine Göre Turizm Algısı Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	F	P	Anlamlılık
Sosyo-Kültürel Pozitif Etkiler	Ön lisans Lisans, Lisansüstü	0,611	0,543	
Sosyo-Kültürel Negatif Etkiler	Ön lisans Lisans, Lisansüstü	5,450	0,005	Ön lisans ile lisansüstü*
Ekonomik Pozitif Etkiler	Ön lisans Lisans, Lisansüstü	4,818	0,009	Ön lisans ile lisansüstü*
Ekonomik Negatif Etkiler	Ön lisans Lisans, Lisansüstü	3,907	0,021	Ön lisans ile lisans*
Çevresel Pozitif Etkiler	Ön lisans Lisans, Lisansüstü	0,237	0,789	
Çevresel Negatif Etkiler	Ön lisans Lisans, Lisansüstü	4,566	0,011	Ön lisans, lisans ile lisansüstü*
Turizme Verilen Destek	Ön lisans Lisans, Lisansüstü	2,256	0,106	

Turizm algısında sınıfa göre anlamlı bir farklılık meydana gelip gelmediğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen Anova testi sonucuna göre; örnekleme dâhil olan bireylerin sosyo-kültürel negatif etki algısında, çevresel negatif etki algısında anlamlı farklılıklar meydana geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tablo 9: Sınıfa Göre Turizm Algısı Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	F	P	Anlamlılık
Sosyo-Kültürel Pozitif Etkiler	1., 2., 3. ve 4. Sınıf	2,292	0,077	
Sosyo-Kültürel Negatif Etkiler	1., 2., 3. ve 4. Sınıf	7,102	0,000	3. Sınıflar ile diğerleri*
Ekonomik Pozitif Etkiler	1., 2., 3. ve 4. Sınıf	0,162	0,922	
Ekonomik Negatif Etkiler	1., 2., 3. ve 4. Sınıf	0,420	0,739	
Çevresel Pozitif Etkiler	1., 2., 3. ve 4. Sınıf	1,749	0,156	
Çevresel Negatif Etkiler	1., 2., 3. ve 4. Sınıf	2,956	0,032	3. sınıflar ile 4. sınıflar*
Turizme Verilen Destek	1., 2., 3. ve 4. Sınıf	0,764	0,515	

Turizm algısında bağlı bulunulan fakülteye göre anlamlı bir farklılık meydana gelip gelmediğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen Anova testi sonucuna göre; Örnekleme dâhil olan bireylerin sosyo-kültürel negatif etki algısında, ekonomik pozitif etki algısında, ekonomik negatif etki algısında, çevresel negatif etki algısında ve turizme verilen destekte anlamlı farklılıklar meydana geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu farklılık genel olarak turizm fakültesi öğrencileri ve diğer fakültelerin öğrencileri arasında meydana gelmiştir. Turizm eğitimi alan öğrenciler ile diğer fakültelerde eğitim alan öğrenciler arasında turizmin etkileri ve turizme verilen destek bakımından farklılıklar meydana gelmesi olağandır.

Tablo 10: Fakülteye Göre Turizm Algısı Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	F	P	Anlamlılık
Sosyo-Kültürel Pozitif Etkiler	Turizm, Fen-Edebiyat, Siyasal Bilgiler, Mühendislik, İşletme Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları	1,533	0,178	
Sosyo-Kültürel Negatif Etkiler	Turizm, Fen-Edebiyat, Siyasal Bilgiler, Mühendislik, İşletme Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları	3,549	0,004	Turizm Fakültesi ile MYO'lar*
Ekonomik Pozitif Etkiler	Turizm, Fen-Edebiyat, Siyasal Bilgiler, Mühendislik, İşletme Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları	2,768	0,018	Turizm Fakültesi ile MYO'lar*
Ekonomik Negatif Etkiler	Turizm, Fen-Edebiyat, Siyasal Bilgiler, Mühendislik, İşletme Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları	2,367	0,039	Turizm Fakültesi ile MYO'lar*
Çevresel Pozitif Etkiler	Turizm, Fen-Edebiyat, Siyasal Bilgiler, Mühendislik, İşletme Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları	1,821	0,107	
Çevresel Negatif Etkiler	Turizm, Fen-Edebiyat, Siyasal Bilgiler, Mühendislik, İşletme Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları	4,417	0,001	Turizm Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ile MYO'lar*
Turizme Verilen Destek	Turizm, Fen-Edebiyat, Siyasal Bilgiler, Mühendislik, İşletme Fakülteleri ve Meslek Yüksekokulları	3,999	0,001	Turizm Fakültesi, Fen-edebiyat fakültesi ile Mühendislik Fakültesi*

Turizm algısında yıllık tatile gitme durumuna göre anlamlı bir farklılık meydana gelip gelmediğinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen Anova testi sonucuna göre; örnekleme dâhil olan bireylerin sosyo-kültürel negatif etki algısında, ekonomik pozitif etki algısında anlamlı farklılıklar meydana geldiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Yılda bir kere tatile gidenler ve yılda birden çok sayıda tatile gidenler arasında meydana gelen bu farklılık edinilen tecrübelerin farkından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 11: Yıllık Tatile Gitme Durumuna Göre Turizm Algısı Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	F	P	Anlamlılık
Sosyo-Kültürel Pozitif Etkiler	Hiç tatile gitmeyen, Yılda 1 kez veya 1'den fazla giden	1,132	0,323	
Sosyo-Kültürel Negatif Etkiler	Hiç tatile gitmeyen, Yılda 1 kez veya 1'den fazla giden	4,164	0,016	Yılda bir kere ile birden çok giden*
Ekonomik Pozitif Etkiler	Hiç tatile gitmeyen, Yılda 1 kez veya 1'den fazla giden	3,230	0,040	Yılda bir kere ile birden çok giden*
Ekonomik Negatif Etkiler	Hiç tatile gitmeyen, Yılda 1 kez veya 1'den fazla giden	0,028	0,973	
Çevresel Pozitif Etkiler	Hiç tatile gitmeyen, Yılda 1 kez veya 1'den fazla giden	0,348	0,706	
Çevresel Negatif Etkiler	Hiç tatile gitmeyen, Yılda 1 kez veya 1'den fazla giden	1,482	0,228	
Turizme Verilen Destek	Hiç tatile gitmeyen, Yılda 1 kez veya 1'den fazla giden	1,004	0,367	

Sonuç

Sürekli değişim ve gelişim içinde olan turizm sektörünün oluşturduğu etkiler göz ardı edilemeyecek kadar önemli durumdadır. Bireylerin turizme yönelik düşünceleri üzerinde değişikliklere neden olan sosyo-kültürel, ekonomik, çevresel etkiler ve turizme verdikleri destek çeşitli değişkenler bakımından farklılık gösterebilmektedir. Bu etkenlerde meydana gelen değişiklikler geçmişten günümüze birçok çalışmaya konu olmuştur. Yerel halkın algıları üzerine birçok çalışma gerçekleştirilmişken, turizmde önemli alternatiflerden biri olan gençlerin algıları üzerine yapılmış olan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Geleceğin turist profilini oluşturan gençlerin turizm hakkındaki görüşleri büyük öneme sahiptir. Gençlerin yoğun olarak bulunduğu üniversiteler gençlerin algılarıyla ilgili araştırmalar için uygun yerlerdir. Sakarya Üniversitesi gençleri üzerine gerçekleştirilen bu çalışmada çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan kısaca bahsetmek gerekirse;

Yapılan t testleri sonucunda cinsiyete göre; turizmin sosyo-kültürel pozitif etki, sosyo-kültürel negatif etki ve ekonomik pozitif etki algılarında anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Üniversite öncesi yaşanan bölgeye göre sosyo-kültürel negatif etki algısında ve turizme verilen destekte anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir.

Yapılan Anova Testleri sonucunda yaşa göre; turizmin sosyo-kültürel negatif etki, ekonomik negatif etki ve çevresel negatif etki algılarında anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Eğitim seviyesine göre sosyo-kültürel negatif etki, ekonomik pozitif etki, ekonomik negatif etki ve çevresel negatif etki algılarında anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Sınıfa göre; sosyo-kültürel negatif etki ve çevresel negatif etki algılarında anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Bağlı bulunulan fakülteye göre; sosyo-kültürel negatif etki, ekonomik pozitif etki, ekonomik negatif etki, çevresel negatif etki algıları ve turizme verilen destekte

anlamli farklılıklar meydana gelmiştir. Yıllık tatile gitme durumuna göre; sosyo-kültürel negatif ve ekonomik pozitif etki algılarında anlamli farklılıklar meydana geldiği tespit edilmiştir.

Meydana gelen farklılıklar arasında en dikkat çekici olanın öğrencilerin eğitim durumları ve eğitim aldığı fakülteler bakımından meydana gelen farklılık olduğu söylenebilir. Bu farklılık genel olarak turizm fakültesi öğrencileri ve diğer fakültelerin öğrencileri arasında meydana gelmiştir. Turizm eğitimi alan öğrenciler ile diğer fakültelerde eğitim alan öğrenciler arasında turizmin etkileri ve turizme verilen destek bakımından farklılıklar meydana gelmesi olağandır.

Bu analiz sonuçlarına göre genel bir yorumlama yapmak gerekirse meydana gelen anlamli farklılıkların genel olarak turizmin algılanan negatif etkilerinden kaynaklandığı söylenebilir. Turizmde pozitif algılarda da çeşitli farklılıklar meydana gelmiştir fakat gençlerin turizm algılarında negatif etkiler bu çalışmada elde edilen sonuçların içinde daha dikkat çekici unsur halindedir. Olağan dışı gerçekleşen etkenlerin daha dikkat çekici olması negatif unsurlarda meydana gelen farklılıkların açıklaması olabilir. Turizm algısıyla ilgili pozitif etkiler ise zaten olması gerektiğinden gerçekleşiyor algısı oluşturmuş olabilir.

Bu doğrultuda araştırma kapsamında ortaya konulan hipotezlerin değerlendirilmesi gerekirse; H2 hipotezi genel kabul görmüş, H1 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir.

Elde edilen bu sonuçlar; (Liu vd., 1987), (Long vd., 1990), (Lindberg & Jhonson, 1997), (Brunt & Courtney, 1999), (Yoon vd., 2001), (Choi & Sirakaya, 2005), (Bahar, 2006), (Zhong vd., 2011) ve (Özaltın & Türker, 2014) çalışmalarında elde edilen sonuçlar ile bazı noktalarda uyum gösterirken; (Guo vd., 2009), (McDowall, 2010), (Karakaş & Şengün, 2017), (Gümüş & Özüpekçe, 2009), (Çetin vd., 2012) ve (Sharma & Gürsoy, 2015) çalışmalarında elde edilen sonuçlarla uyum göstermemektedir. Meydana gelen bu farklılık daha önce yapılan çalışmalarda hedef kitlenin genel olarak yerel halktan oluşmasından kaynaklanıyor olabilir. Aynı zamanda çalışmalarda kullanılan değişkenlerin farklı olması, araştırmanın yapıldığı zamanın koşulları vb. sebeplerden farklılıklar ortaya çıkmış olabilir.

Yapılan araştırma sonucunda gençlik turizmi algısının iyileştirilmesi ve gelişimi için kamu kurum ve kuruluşları gençlerin turizm hareketlerine aktif katılımını sağlayacak projeler geliştirmesi önerilebilir. Böylece ön plana çıkan negatif etkiler turizm tecrübeleri sayesinde yerini pozitif etkilere bırakabilir. Özel sektör işletmeleri ile bağlantılı olarak yürütülecek projeler ile gençlik turizminin gelişimi sağlanabilir. İşletmelerin faaliyetlerine gençlerin ilgisini çekecek etkinliklere yer vermesi, gençlere özel fiyat avantajları sağlaması gençlik turizminin önünü açacaktır ve gelişim sürekli hale gelecektir.

Konuyla ilgili benzer çalışmalar gerçekleştirecek araştırmacılara çeşitli önerilerde bulunulabilir. Ülke nüfusunun dörtte birini oluşturan gençlerin azımsanamayacak kadar çoğunluğu oluşturduğundan, gençlerin algıları üzerine gerçekleştirilen çalışmaların eksikliğinin giderilmesi için başka bölgelerde de benzer çalışmalar yapılabilir. Sosyo-kültürel, ekonomik ve sosyal açıdan farklılık gösteren bölgelerin gençlerine uygulanacak benzer çalışmalarda çeşitli karşılaştırmalar gerçekleştirilebilir. Daha büyük örneklem ile daha genel sonuçlara ulaşılabilir.

Turizmle ilgili kurumlar meydana gelen negatif algıların nedenleri üzerine çalışmalar gerçekleştirerek turizmle ilgili olumsuzluklarda azalma sağlanabilir. Böylece turizme verilen destek artabilir ve ülke ekonomisi içinde büyük bir paya sahip olan sektör büyümeye devam edebilir.

Kaynakça

AKOVA, O. (2006). Yerel Halkın Turizmin Etkilerini Algılamalarına Ve Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 2(1).

AKTAŞ, A. (2002). *Turizm İşletmeciliği ve Yönetimi* (2 b.). Antalya: Detay Yayıncılık.

AMBROZ, M. (2008). Attitudes of Local Residents :Towards the Development of Tourism in Slovenia: The Case of the Primorska, Dolenjska, Gorenjska and Ljubljana Regions. *Anthropological Notebooks*, 1(14), 63-79.

AVCIKURT, C. (2003). *Turizm Sosyolojisi* (1 b.). Balıkesir: Detay Yayıncılık.

BAHAR, O. (2006). Turizm Sektörünün Türkiye'nin Ekonomik Büyümesi Üzerindeki Etkisi: VAR Analizi Yaklaşımı. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 137-150.

BAHAR, O., ve Kozak, M. (2008). *Turizm Ekonomisi* (1 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

BAYRAM, N. (2015). Bursa: Ezgi Kitabevi.

BERBER, Ş. (2003). Sosyal Değişme Katalizörü Olarak Turizm ve Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(9), 205-221.

BOYACIOĞLU, E. (2013). *Turizm İşletmelerinin Çevresel Etkileri* (1 b.). (Ş. Aydın Tükeltürk, & M. Boz, Dü) Ankara: Detay Yayıncılık.

BRUNT, P., ve Courtney, P. (1999). Host Perceptions of Sociocultural Impacts. *Annals of Tourism Research*, 26(3), 493-515.

CHOI, H.-S., ve Sirakaya, E. (2005). Measuring Residents' Attitude toward Sustainable Tourism: Development of Sustainable Tourism Attitude Scale. *Journal of Travel Research*, 43(4), 380-394.

ÇETİN, T., Karakuş, U., ve Aksoy , B. (2012). Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Turizm ve Türkiye'nin Turizm Değerlerine İlişkin Algıları. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 180-196.

DENİZ , M. (2016). Kayağıl Köyünde(Uşak) Turizmin Etkileri Üzerine Yerel Halkın Turizm Algısı. *International Periodical for the Languages*, 11(18), 57-78.

DOĞAN, H. (1992). Gençlik Turizminin Psikolojik Temelleri. *Gençlik Turizmi*, (s. 7-16). Ankara.

GUO, Y., Zang, S., ve Peng, L. (2009). Local Residents Perceived Attitudes and Expectations on Tourist Mage-Events: A Case of 2010 Shanghai World Expo. *Journal of Shanghai Institute of Technology*, 9(1), 9-14.

GÜMÜŞ, N., ve Özüpekçe , S. (2009). Foça'da turizmin ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel. *etkilerine yönelik yerel halkın görüşleri*, 6(2), 398-417.

GÜNEŞ , N. (2014). Yerel Halkın Turizm Algısı ve Turizme Katılımı: Antalya Konyaaltı ve Kepez İlçesi Örneği. *Yükseklisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

HAN, G., Fang, W.-T., ve Huang, Y.-W. (2011). lassification and Influential Factors in the Perceived Tourism Impacts of Community Residents on Nature-based Destinations: China's Tiantangzhai Scenic Area. *Procedia Environmental Sciences*, 10, 2010-2015.

İÇÖZ, O. (2007). *Genel Turizm Turizmde Genel Kavramlar ve İlkeler* (1 b.). Ankara: Turhan Kitabevi.

KAHRAMAN, N., ve Türkay, O. (2014). *Turizm ve Çevre* (6 b.). Detay Yayıncılık.

KALAYCI, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayınları.

KARAKAŞ, A., ve Şengün , H. (2017). Yerel Halkın Turizm Faaliyetlerine Yönelik Tutumları. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 183-202.

KLİNE, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3 b.). New York: The Guilford Press.

KOZAK, N., Akoğlam Kozak, M., ve Kozak, M. (2009). *Genel Turizm İlkeler ve Kavramlar* (8 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

KÖROĞLU, A., ve Güleç, B. (2008). *Turistik Ürün Çeşitlendirmesi* (2 b.). (N. Hacıoğlu, & C. Avcıkurt, Dü) Nobel.

LİNDBERG, K., ve Jhonson, R. (1997). The Economic Values of Tourism's Social Impacts. *Annals of Tourism Research*, 24(1), 90-116.

LİU, J., Sheldon, P., ve Var, T. (1987). Resident perception of the environmental impacts of tourism. *Annals of Tourism Research*, 14(1), 17-37.

LONG, P., Perdue, R., ve Allen, L. (1990). Rural Resident Tourism Perceptions And Attitudes By Community Level Of Tourism. *Journal of Tourism Research*, 28(3), 237-255.

MCDOWALL, S. (2010). A Comparative Analysis of Thailand Residents' Perception of Tourism's Impacts. *Journal of Quality Assurance in Hospitality&Tourism*, 11(1), 36-55.

MURPHY, P. (1983). Perceptions and Attitudes of Decisionmaking Groups in Tourism Centers. *Journal of Travel Research*, 21(3), 8-12.

OLALI , H., ve Timur, A. (1988). *Turizm Ekonomisi* . İzmir: Ofis Ticaret Matbaacılık.

ORAL, S. (1992). Türkiye'de Gençlik Turizmi ve Geliştirilmesi, Turizm Bakanlığı, Gençlik Turizmi Konferansı-Workshop., (s. 15-134). Ankara.

ÖZALTIN TÜRKER, G., ve Türker, A. (2014). Yerel Halkın Turizm Etkilerini Algılama Düzeyi Turizm Desteğini Nasıl Etkiler: Dalyan Destinasyonu Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(1), 81-98.

ÖZDEMİR, M. (1992). *Turizmin Türkiye'nin Sosyo-Ekonomik Yapısına Etkileri*. Ankara.

ÖZDEMİR, M., ve Kervankıran, İ. (2011). Turizm ve Turizmin Etkileri Konusunda Yerel Halkın Yaklaşımlarının Belirlenmesi: Afyonkarahisar Örneği. *Marmara Coğrafya Dergisi*(24), 1-25.

ÖZTAŞ, K. (2002). *Turizm Ekonomisi Genel Turizm Bilgileri* (1 b.). Ankara: Nobel.

RIZAOĞLU, B. (2012). *Turizm Davranışı* (3 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

SELÇUK, G. (2013). *Turizmin Ekonomik Etkisinin Ölçümü: Turizm Uydu Hesapları* (1 b.). (Ş. Aydın Tükeltürk, & M. Boz , Dü) Ankara: Detay yayıncılık.

SHARMA, B., ve Gürsoy, D. (2015). An Examination of Changes in Residents' Perception of Tourism Impacts Over Time: The Impact of Residents' Socio-demographic Characteristics. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 10(12), 1132-1352.

STİVALA, F. (1992). International Student Travel Confederation. *Gençlik Turizmi*, (s. 43-51).

USTA, Ö. (2002). *Genel Turizm*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.

YILMAZ , M. (2016). Mardin İlindeki Alternatif Turizm Potansiyellerinin Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi Üzerine Araştırmalar. *Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

YOON , Y., Gürsoy, D., ve Chen, J. (2001). Validating a tourism development theory with structural equation modeling. *Tourism Management*, 22(4), 363-372.

ZENGİN, B. (2011). *Turistik Ürün Çeşitlendirmesi* (2 b.). (N. Hacıoğlu, & C. Avcıkurt, Dü) Nobel.

ZENGİN, B., Eryılmaz , B., ve Şengel, Ü. (2017). Turizmin Sosyo-Ekonomik Etkilerinin Algılaması: Üniversite Öğrencilerinin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(3).

ZHONG, L., Deng, J., Song, Z., ve Ding, P. (2011). Research on environmental impacts of tourism in China: Progress and prospect. *Journal of Environmental Management*, 92(11), 2972-2983.

Makalenin Gönderim Tarihi: 09.03.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 31.10.2018

Türkiye'nin Suriye'ye Düzenlemiş Olduğu Fırat Kalkanı Operasyonu

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZALP

Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
mustafa.ozalp@bozok.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-7311-6173

Öz

Bu çalışmada öncelikli olarak Suriye Krizi'nin neden ve nasıl ortaya çıktığı Arap Baharı çerçevesinde ele alınıp, bu krize 7 yıldır neden hala son verilemediği açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ana konusu ise, Türkiye'nin Suriye'ye düzenlemiş olduğu Fırat Kalkanı Operasyonu'nun stratejik boyutlarını içermektedir. Çalışmada, bu operasyonun Türkiye açısından haklılık gerekçeleri, Türkiye'nin sahip olduğu coğrafi ve sosyo-ekonomik konum ve koşulları çerçevesinden analiz edilmiştir. Çalışmanın devamında ise Suriye Krizi bağlamında oluşan iç savaş ve vekâlet savaşlarına değinilmiştir. Bu kapsamda, Suriye Sorunu üzerinden oluşan; Rusya, İran ve Çin'in ayrı bir blokta, ABD ve AB ülkelerinin de farklı bir blokta yer aldığına vurgu yapılarak, Türkiye'nin bu iki blok arasında kendi siyasi konumunu nasıl belirlediği ve hangi siyasi argümanları kullanarak Fırat Kalkanı Operasyonu'nu düzenlediği analiz edilmiştir. Suriye Krizi üzerinden oluşan bloklaşmada (ABD-AB ve Rusya-Çin-İran), Doğu Akdeniz enerji rezervleri ve bu rezervlerin gerek Batı'ya, gerekse Uzak Doğu'ya taşınmasında, Enerji arz ve talebinin, Suriye Krizi'nin devam etmesinde önemli etken olduğu tespit edilmiş. Sonuç olarak da Türkiye'nin enerji bağlamında jeostratejik ve jeopolitik konumunun önemine vurgu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kriz, Enerji, Vekâlet Savaşları, DAİŞ, Arap Baharı

JEL Kodları: F51, F59

Operation Euophrate Shield of Turkey in Syria

Abstract

In this study, it was tried to explain why and how the Syrian Crisis emerged in the framework of the Arab Spring, why this crisis has not been terminated for 7 years. The main topic of the study is the strategic dimensions of Operation Fırat Kalkanı, where Turkey is regulated in Syria. In the study, the justification reasons for this operation in terms of Turkey were analyzed from the perspective of the geographical and socio-economic status and conditions of Turkey. In the continuation of the work, the civil war and proxy war that occurred

in the context of Syrian Crisis were mentioned. Within this scope, It is analyzed that Russia, Iran and China have a separate bloc, and that USA and EU countries also have different blocs, and that Turkey has determined its own political position between these two blocs and what political arguments have been used to organize Operation of Fırat Kalkan. As a result, the blockade of the Syrian Crisis (US-EU and Russia-China-Iran), the Eastern Mediterranean energy reserves and the transfer of these reserves to the West and to the Far East, the supply and demand of energy were found to be important factor in the continuation of the Syrian Crisis and the emphasis was placed on the importance of geostrategic and geopolitical position in Turkey's energy context.

Keywords: Crisis, Energy, Proxy Wars, Isis, Arab Spring

JEL Codes: F51, F59

Giriş

Türkiye –Suriye ilişkileri 2000'li yıllardan itibaren iyileşmeye başlamıştır. İki ülke arasında 2004 yılında serbest ticaret antlaşması imzalanmış ve 2007 yılında yürürlüğe girmiştir. 2007 Yılına kadar 800 bin dolar civarında olan iki ülke arasındaki ticaret hacmi aynı yıl 1 milyar doları aşmıştır. Türkiye ve Suriye 2009'da ilişkileri daha da geliştirerek karşılıklı, Yüksek Düzeyli Stratejik İşbirliği Konseyi Antlaşması'nı imzalamışlardır. Bu antlaşma neticesinde iki ülke arasındaki ticaret hacmi 2010'da, 2009'a oranla % 30 oranında artarak 2,5 milyar dolar seviyesine çıkmıştır (Yalçınkaya ve diğ., 2017: 84).

Arap Baharı çerçevesinde başlayan halk hareketleri çok kısa bir süre sonra Suriye'ye sıçramış, Suriye'de yaşanan iç karışıklık ve isyanlardan en çok etkilenen ülke Türkiye olmuştur. Türkiye'nin Suriye krizinden en çok etkilenen ülke olmasının en büyük sebeplerinden biri, Türkiye'nin Suriye ile 911 km uzunluğunda sınıra sahip olmasıdır. Türkiye bu krizden siyasi, sosyolojik, ekonomik, askeri ve en önemlisi de güvenlik bakımından büyük zarar görmüştür. Bu sebeplerden dolayı Türkiye 24 Temmuz 2016'da Suriye'ye askeri operasyon düzenleyerek Cerablus, Azez, El-Bab, El-Rai gibi Türkiye'nin güney komşusu olan Suriye kentlerini ele geçirip, 29 Mart 2017'de de bu operasyonu geçici olarak durdurmuştur. Operasyonun geçici olarak durdurulmasının en büyük sebebi, gerekli olan iç ve dış dinamikler uygun olduğunda, Türkiye'nin Fırat Nehri'nin kuzeyindeki PYD-YPG kontrolünde olan Membic ve DAİŞ kontrolündeki Rakka'yı da ele geçirmek istemesidir. Türkiye olarak bu operasyonun temel gayesi kendi güvenliğini korumak ve Suriye'ye siyasi istikrar getirmektir. Nitekim tarihte Ortadoğu'da siyasi istikrarı en uzun süre (16. yy ile 19. yy arasında yaklaşık 400 yıl) koruyan imparatorluk, Osmanlı İmparatorluğu'dur (İsmail, 2017: 182).

1. Suriye Krizinin Sebepleri

1.1 Arap Baharı

17 Aralık 2010 yılında Tunus'ta Muhammed Buazizi adlı mühendis bir genç, sebze satarken, bir zabıta görevlisi tarafından dövülmüş ve sebze tezgâhına el konulmuştur. Bunun sonucunda, genç Buazizi isyan ederek, üzerine benzin döküp, kendisini yakmıştır. Buazizi'nin kendisini yakmasının sonucunda Tunus'ta çok kısa bir süre içerisinde kitlesel halk hareketleri, büyük protestolar meydana gelmiştir. Tunus'ta başlayan ve çok kısa bir süre içerisinde, domino etkisi göstererek neredeyse tüm Ortadoğu ve birçok Afrika ülkesine yayılan bu protestolar Arap Baharı olarak adlandırılmıştır.

Arap Baharı başlangıçta iyi niyet çerçevesinde, barışçıl gösterilerle başlamıştır. Fakat gösterilerin yapıldığı ülkelerdeki rejimler, bu gösterileri silah şiddet ve zor kullanarak bastırmaya çalışmışlardır. Diktatör rejimlerin, barışçıl amaçlı başlayan gösterileri, silah kullanarak bastırma eğilimine gitmeleri, barışçıl başlayan gösterilerin şiddete, nefrete ve isyana dönüşmesine sebebiyet vermiştir. Protesto eden Arap halklarının amacı yaşadıkları ülkelerin; demokratik, adil, hukuk düzeni çerçevesinde, eşitlikçi ve özgür bir şekilde yönetilmesini istemeleriydi.

2010 yılı sonunda başlayan isyan hareketleri Suriye, Cezayir, Fas, Irak, İran, Libya, Lübnan, Mısır, Bahreyn, Suudi Arabistan, Tunus, Umman, Ürdün ve Yemen gibi diğer Arap ülkelerine yayılmıştır (Yalçınkaya ve diğ., 2017: 81). Arap Baharı; Mısır, Libya, Tunus ve Suriye gibi ülkelerde rejim değişikliği ve iç savaşların yaşanmasına sebebiyet vermiş. Bunun sonucunda da özellikle Suriye'de 7 yıldır devam eden vekâlet savaşları ortaya çıkmıştır. Arap ülkelerinde yönetimin babadan oğula geçerek, diktatör rejimlerin mevcut olması, siyasi özgür düşüncenin mümkün olmaması, halkın refah seviyesinin çok düşük olması ve şiddetli sosyo-ekonomik sıkıntılar, Arap Baharı'nın ortaya çıkmasına zemin hazırlayan temel etmenlerdir (Yalçınkaya ve diğ., 2017: 81). Bu ülkeler içerisinde yaşanan iç karışıklıklar sonucunda milyonlarca insan ülkelerini terk edip farklı ülkelere göç etmek zorunda kaldılar. Sadece 2016 yılı içerisinde 135.711 kişi bu krizin yaşandığı ülkelere deniz yoluyla Avrupa'ya göç ettiler (Ayata, 2017).

Arap Baharı'nın çok kısa bir süre içerisinde domino etkisi yaratarak birçok Arap ülkesine çok kısa bir süre içerisinde yayılmasının en temel etkenlerinden biride sosyal medyadır. Yeni iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, sosyal medya Arap ülkelerinde, halk isyanlarının koordinasyonunda çok büyük rol oynamıştır. Yeni medya olarak adlandırılan Facebook, Twitter ve Youtube Arap halkının daha iyi yaşam koşulları için örgütlenmelerini sağlayarak diktatör rejimler karşısında güçlenmesini sağlamıştır. Bu sebepten dolayıdır ki Arap Baharı, 'İnternet Devrimi' olarak da adlandırılmıştır (Telli, 2012: 66).

Kısaca Arap Baharı; “Ortadoğu’da yaşayan halklar tarafından son 7 yıldan günümüze değin, Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerinde; rejim, yönetim, yönetici değişimleri başta olmak üzere değişikliklere, vekâlet savaşlarına, revizyonlara ve yenilenmelere yol açan, protesto, ayaklanma, kalkışma, devrim, başkaldırı ve daha birçok isimlerle açıklanabilecek Arap halk isyanlarının tamamıdır” Şeklinde tanımlanabilir (Yalçınkaya ve diğ., 2017: 81).

Arap Baharı etkisini şiddetli bir şekilde 2011 yılından itibaren Suriye’de göstermeye başlamıştır. Suriye halkı Başar al-Esed diktatörlüğü altında, 40 yılı aşkın bir süredir Baas Partisi rejimi tarafından yönetilmektedir. Suriye halkı Esed rejiminin uyguladığı politikalardan bıkararak, Arap Baharı’nı fırsat bilip ayaklanma ve isyana kalkışmıştır. Esed rejimi bu ayaklanmaları zor kullanarak tank, tüfek yoluyla bastırmaya kalkışınca, isyanlar iç savaşa ve ardından da vekâlet savaşına dönüşmüştür. Günümüzde Suriye’de yaşanan iç savaş ve vekâlet savaşları Suriye’nin iç ve dış dinamikleriyle açıklanabilir.

1. İç dinamikler; başta diktatör rejimin baskıları, yolsuzluk, yoksulluk, rüşvet ve ekonomik sıkıntılarla birlikte artan fakirliktir (Pabst, 2017: 29).
2. Dış dinamikler ise; Suriye’nin yıllardır komşularıyla problemlidir. Örneğin bu sebepten dolayı İsrail’in sık sık Suriye’deki Golan tepelerini bombalamasıdır. Suriye’nin; ABD ve İsrail’in düşmanı olan Hizbullah örgütüyle iyi ilişkiler içerisinde olması. Bu çerçevede Suriye, İran’ın güdümünde politika yürüttüğü için ABD Suriye’yi “şer eksenine” koyduğunu belirtmişti (Ercan, 2014).
3. Ülke içerisindeki isyanlar karşısında Rusya ve İran’ın Esed rejimini desteklemesi ve bu duruma ABD ve Türkiye’nin karşı çıkması gibi etmenlerden dolayı Suriye’de vekâlet savaşı yürüten ülke sayısı artmıştır.

2011 Yılından itibaren devam eden Suriye krizi, Suriye’deki vekalet savaşları çerçevesinde ülkelerin bloklara ayrılmasına sebebiyet vermiştir. Örneğin Esed rejiminin gitmesi hususunda, Birleşmiş Milletlerin Güvenlik Konseyi’ndeki oylamada Rusya ve Çin sürekli veto etmiştir (Pabst, 2017: 29). Bu yüzden Suriye Krizi bağlamında; Rusya, İran ve Çin ayrı bir blokta, bunun karşısında ise ABD ve AB ülkeleri de farklı bir blokta yer almıştır (Pabst, 2017). Türkiye’nin konumu ise kendi güvenliği ve çıkarları doğrultusunda bu iki blok arasında gelgit veya birine yaklaşıp diğerinden uzaklaşma şeklinde devam edegelmiştir (Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages: 2016: 1).

2.2. DAİŞ' in Ortaya Çıkışı

DAİŞ'in temelleri 2001'de ABD'nin Afganistan'a saldırması sonucunda önce Afganistan'da ortaya çıkıp, sonrada ABD'nin 2003'te Irak'a saldırmasının sonucunda, Irak'ın kuzeyinde Ebu Musab el-Zerkavi liderliğinde kurulan silahlı oluşuma dayanmaktadır. Zerkavi liderliğinde kurulan bu örgüt bir nevi Irak El-Kaide'sinin devamı niteliğindedir ve ilk etapta Tevhid ve Cihad Örgütü" (TCÖ) adı altında ortaya çıkmıştır (Özalp, 2016: 135). El-Kaide örgütü lideri Usame Bin Ladin ve TCÖ örgütü lideri Zerkavi'nin 2004 yılının Ekim ayında yaptıkları açıklamaya göre Zerkavi'nin, Usame bin Ladin'e biat ettiğini ve TCÖ örgütünün adını da "İki Nehir Topraklarındaki el-Kaide" şeklinde değiştirdiklerini açıklamışlardır (Özalp, 2016: 135).

2002 Yılında ABD'nin Irak'ı işgal etmesi ve bu işgalin sonucunda ABD'nin Obama yönetimi 2011 yılında Irak'tan askerini geri çektiğini açıklamıştır. ABD'nin Irak'tan çekilmesi, Irak başbakanı Nuri El-Maliki'nin Sünnilere ve diğer bazı etnik-dini kökenli guruplara yönelik dışlayıcı politikalarının sonucunda Irak'ta çok büyük bir otorite boşluğu meydana geldi. Bu otorite boşluğundan faydalanarak, daha önce Zerkavi'nin öldürülmesinin sonucunda örgüt liderliğine gelen, Ebu Bekir el-Bağdadi 2013 yılının Nisan ayında, Suriye el-Kaidesi olan Nusra Cephesi ile bütünleşerek örgütün isminin "Irak-Şam İslam Devleti" (İŞİD) olarak değiştirildiğini açıklamıştır (Özalp, 2016: 135). İŞİD'in eski isminin Arapça'daki kısaltılmış telaffuzu DAİŞ'tir, Latin alfabesine göre DEAEŞ veya DAİŞ şeklinde farklı telaffuzlarda isimlendirilmektedir (<http://www.hurriyet.com.tr/isid-daes-deas-dais-nedir-nasil-ortaya-cikti-el-bagdadi-kimdir-29600590>).

Dünya, DAİŞ'i (İŞİD) ilk olarak 10 Haziran 2014'de, DAİŞ'in Irak'ın Musul kentine saldırması ve Musul'u tereyağından kıl çeker gibi sesiz sedasız birkaç saat içerisinde ele geçirmesi ile tanıdı. DAESŞ bununla da yetinmeyip, 49 Türkiye konsolosluk (Musul) çalışanı ve 31 Türk tır şoförünü kaçırmak için rehini aldı (Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, 2016). DAESŞ'in Musul'u işgal etmesi, Türk vatandaşlarını kaçırmaları, Arap Baharı çerçevesinde başta Irak ve Suriye olmak üzere birçok Arap ülkesinde isyan hareketlerinin başlamasının sonucunda DAİŞ' Suriye'deki varlığının gücünü pekiştirdi.

DAİŞ'in insan kaynaklarının sayısı konusunda birçok farklı bilgi vardır. Örneğin CIA'nın Eylül 2014'te yapmış olduğu açıklamaya göre, örgütün Suriye ve Irak'ta toplam 20 bin ile 31 bin arasında militanının olduğu belirtilmektedir. Suriye İnsan Hakları Gözleme örgütünün raporuna göre ise Ağustos 2014'te örgütün Suriye'deki militan sayısının 50 bin, Irak'ta ise 30 bin olduğu bildirilmektedir. (<http://www.hurriyet.com.tr/isid-daes-deas-dais-nedir-nasil-ortaya-cikti-el-bagdadi-kimdir-29600590>).

Harita1: Türkiye'nin Fırat Kalkanı Harekâtını Yapmadan Önceki Suriye Haritası



Kaynak: Arat, 2017

24 Ağustos 2016 yılında Türkiye, Suriye'nin Cerablus kentinden başlayarak, kendi güvenliğini sağlamak yolunda Suriye'ye Fırat Kalkanı adı altında operasyon yapmaya başlamıştır. Harita 1 Arap baharı ile birlikte Suriye'de, hangi örgütün nereleri işgal ettiğini göstermektedir. Haritada da gözüktüğü gibi DAİŞ ve PKK'nın uzantısı olan YPG (PYD), Türkiye'nin Suriye ile 911 km olan sınırını işgal etmiş olarak gözükmektedir. Harita 1, 24 Ağustos 2016'dan önceki, Suriye'yi işgal eden örgütlerin, işgal ettikleri bölgeleri göstermektedir.

2.3 Enerji Denkleminde Suriye Çıkmazı

Enerji; uygarlığın yükselip, kalkınabilmesi, medeniyetin ilerleyebilmesi ve milletlerin devletlerin gerek teknolojik, gerekse sosyoekonomik olarak ilerleyebilmesi için olmazsa olmaz kesin gerekli olan doğal bir maden kaynağıdır. 2000'li yıllardan itibaren Türkiye'nin hedefi coğrafi konumundan dolayı, doğu ile batı arasında 'enerjide köprü ülke' olmaktır. Yani Türkiye, başta Orta Asya hazar bölgesi olmak üzere, Orta Doğu'nun, körfez ülkelerinin, Akdeniz'in (Kıbrıs-Suriye çevresi) enerji kaynaklarını kendi coğrafyası üzerinden batı ülkelerine (Avrupa'ya) taşımayı gerek jeostratejik gerekse jeopolitik bir amaç edinmiştir.

Türkiye enerji ihtiyacının % 75'inden fazlasını ithal etmektedir. Bu ithalat yüksek miktarda petrol ve doğal gazla dayalıdır. Türkiye'nin petrolde ithalata bağımlılık oranı % 93,6, doğal gazda ise bu oran % 99,2'dir. 2015 yılında Türkiye ithal ettiği petrolün % 29'unu Irak'tan, %18'ini Rusya'dan, % 14'ünü

İran'dan, % 8'ini Hindistan'dan, % 6,5'ini Sudi Arabistan'dan, % 4,5'ini İsrail'den, % 4'ünü İtalya'dan, % 3,5'ini Yunanistan'dan ve geriye kalan kısmını da diğer ülkelerden temin etmiştir (TP, 2016: 27). Yine Türkiye'nin 2015 yılında ithal ettiği doğal gazın kaynak ülkelere dağılımı ise şöyledir. Rusya % 55, İran % 16, Azerbaycan % 13, Cezayir % 8, Nijerya % 3 ve diğerlerinin toplamı da % 5'dir (TP, 2016: 28).

Türkiye, dünya petrol ve doğal gaz rezervlerinin yaklaşık % 70'inden fazlasına komşudur. Buna göre, dünya doğal gaz kaynaklarının % 42,7'si Orta Doğu'da, % 29,3'ü Avrasya'da, %8,2'si Asya Pasifik'te, % 7,6'sı Afrika'da, % 6,5'i Kuzey Amerika'da, % 1,7'si ise Avrupa'da yer almaktadır (TP, 2016: 14). Dünya petrol rezervlerinin dağılımı ise oransal olarak sırasıyla şu şekildedir. Orta Doğu bölgesi % 47,7, Orta ve Güney Amerika % 19,4, Kuzey Amerika % 13,7, Avrasya % 8,4, Afrika %7,6, Asya ve Okyanusya % 2,5 ve Avrupa % 0,7'dir (TP, 2016: 6).

Harita 2. Doğu Akdeniz'e Komşu Olan ve Gelecekte Muhtemel Enerji Transit Ülkesi Olabilecek Ülkeler



Kaynak: Aksoy, 2017: 2

Son yıllarda ve özellikle 2010 yılında Doğu Akdeniz'de önemli miktarda petrol ve gaz yatakları bulunmuştur. Bu yüzden Doğu Akdeniz'e komşusu olan; Mısır, Türkiye, Kıbrıs, Lübnan, Suriye, İsrail ve Filistin gibi ülkelerin gerek enerji transferi, gerekse enerji güvenliği bağlamında jeostratejik ve jeopolitik önemleri artmıştır.

2010 yılında ABD Jeolojik Araştırmalar Merkezi (United States Geological Survey/USGS) tarafından yayımlanan rapora göre, Doğu Akdeniz'deki petrol ve gaz rezervlerinin bölgelere göre dağılımı şu şekildedir. Kıbrıs Adası'nın güneyindeki saha olan Afrodit bölgesinde 3,45 trilyon metre

küp doğalgaz ve 1,7 milyar varil petrol rezervi mevcuttur. Aynı raporun verilerine göre Kıbrıs Adası ile Mısır arasında kalan Nil Delta Havzası olarak adlandırılan bölgede yaklaşık 1,8 milyar varil petrol, 6,3 trilyon metre küp doğal gaz ve 6 milyar varil sıvı doğalgaz rezervi olduğu tahmin edilmektedir (Aksoy, 2017: 2). Yine bu rapora göre Kıbrıs Adası'nın etrafında ise 8 milyar varillik bir petrol rezervinin var olduğu belirtilmektedir. Kıbrıs Adası ile Girit Adası'nın güneydoğusunda bulunan, Herodot olarak adlandırılan bölgede de 3,5 trilyon metre küp doğalgazın varlığı tespit edilmiştir. Sonuç itibarıyla, ABD Jeolojik Araştırmalar Merkezi raporunun verilerine göre, Doğu Akdeniz'deki enerji rezervleri, tahmini olarak yaklaşık 30 milyar varil petrole eşdeğerdir. Bu rezervlerin bugünkü piyasa rakamları ile toplam tahmini değeri 1,5 trilyon dolardır (Aksoy, 2017:3).

Dünyanın en büyük enerji ithalatçısı olan Avrupa Birliği'nin enerjide dışa bağımlılık oranı %55 olmakla birlikte, AB tüketmiş olduğu petrolün %84'ünü ve tüketmiş olduğu gazın % 64'ünü ithal etmektedir. Tablo 1'de de görüldüğü gibi AB tüketmiş olduğu enerjinin yaklaşık olarak üçte birini, Rusya'dan ithal etmektedir. AB'nin Rusya'ya olan enerji bağımlılığı, ABD senatosu ve temsilciler meclisinde konu olarak ele alınmış ve bu çerçevede 11 Temmuz 2013 Congressional Research Service tarafından Europe's Energy Security başlıklı bir rapor hazırlanmıştır. Bu rapora göre 2010 yılında 191 milyar metre küp olan Avrupa yerli gaz üretimi, 2020'de 129 milyar metre küpe, 2030'da ise 87 milyar metre küpe gerileyeceği bildirilmektedir (Yıldız, 2013: 8). Avrupa'daki bu yerli gaz üretiminin düşüşü dikkate alındığında 2030 yılında Avrupa'nın ithal edeceği doğal gaz miktarının 370-423 milyar metre küp olacağı tahmin edilmektedir. AB'nin yerli doğalgaz üretiminin azalmasından ve talebin artmasından dolayı, AB'nin 2030 yılındaki doğalgaz bağımlılığı yaklaşık % 80'lere ulaşması tahmin edilmektedir (Yıldız, 2013: 2).

Tablo 1'de, Avrupa İstatistik Kurumu Eurostat'ın verilerine göre, AB ülkeleri Rusya'dan yüksek miktarda petrol, gaz ve kömür ithal etmekte. AB'nin Rusya'dan ithal ettiği bu enerji kaynaklarının büyük bir bölümü de, Avrupa ile Rusya arasındaki, transit geçiş ülkesi olan, Ukrayna üzerinden gelmektedir. Bilindiği gibi AB ile Rusya arasında 2000'li yıllardan itibaren, transit geçiş ülkesi Ukrayna merkezli sürekli ve şiddetli enerji krizleri yaşanmaktadır. Kasım 2004'de Ukrayna'da Turuncu Devrimi'nin yaşanması, Mart 2014'de Rusya'nın Ukrayna'ya bağlı Kırım Özerk Cumhuriyeti'ni ilhak etmesi ve bu olayların ardından AB-ABD'nin, Rusya'ya karşı, şiddetli yaptırımlar uygulamasının temel sebeplerinden biride Rusya AB arasında yaşanan enerji kesintileri ve enerji krizleridir. Bir ülkenin sürdürülebilir bir kalkınmaya sahip olabilmesi için öncelikle enerji güvenliğini sağlaması gerekir. Bu çerçevede enerji güvenliğini tanımlayacak olursak:

"Enerjinin sürekli olarak güvenilir, temiz ve çeşitli kaynaklardan uygun miktarlarda ve uygun fiyatlarla sağlanması ve yüksek verimlilikle tüketilmesi" ya da "yeterli miktarlardaki enerji kaynaklarına, tutarlı fiyat ve istikrarlı bir

kaynaktan, fiili olarak tehdit altında olmayan ulaşım imkânları vasıtasıyla ve adil dağılım çerçevesinde erişilebilmesidir” (Yıldız, 2013: 2).

Tablo 1: 28 AB Ülkelerinin en çok Birincil Enerji (Kömür, Ham Petrol ve Doğalgaz) İthalatı Yaptığı Ülkeler (%’lik oran dâhilinde)

	Solid fuels										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Russia	18.0	23.7	24.9	24.7	26.1	30.0	26.9	26.2	25.7	29.0	29.0
Colombia	12.0	11.7	11.3	12.7	12.3	17.4	19.9	23.5	24.2	22.0	21.2
United States	7.2	7.6	7.8	9.1	14.0	13.5	16.8	17.8	22.9	21.8	20.5
South Africa	25.2	25.0	23.1	20.1	16.5	15.8	9.6	7.7	6.3	6.7	9.9
Australia	14.5	13.1	12.0	13.0	11.7	7.5	10.5	8.7	7.2	7.4	6.2
Indonesia	6.6	7.2	9.3	7.8	7.3	7.0	5.5	5.0	4.5	3.1	3.4
Canada	2.4	3.2	2.8	3.0	2.6	1.4	2.0	2.2	1.6	1.8	2.5
Ukraine	2.3	2.2	1.6	1.8	2.3	1.7	1.9	2.3	1.6	1.5	1.5
Norway	0.6	0.5	0.3	0.5	0.6	0.8	0.8	0.6	0.3	0.6	0.7
Others	11.3	5.9	7.0	7.3	6.7	5.0	6.1	6.1	5.8	6.1	5.1
	Crude oil										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Russia	32.5	32.9	33.8	33.7	31.8	33.6	34.7	34.8	33.7	33.7	30.4
Norway	18.7	16.8	15.4	15.0	15.0	15.1	13.7	12.5	11.2	11.8	13.1
Nigeria	2.6	3.2	3.6	2.7	4.0	4.5	4.1	6.1	8.2	8.1	9.1
Saudi Arabia	11.3	10.5	9.0	7.2	6.8	5.7	5.9	8.0	8.8	8.7	8.9
Kazakhstan	3.3	4.4	4.6	4.6	4.8	5.3	5.5	5.7	5.1	5.7	6.4
Iraq	2.2	2.1	2.9	3.4	3.3	3.8	3.2	3.6	4.1	3.6	4.6
Azerbaijan	0.9	1.3	2.2	3.0	3.2	4.0	4.4	4.9	3.9	4.8	4.4
Algeria	3.3	3.5	2.5	1.9	2.5	1.6	1.2	2.6	2.9	3.9	4.2
Angola	0.6	1.2	0.7	2.0	2.6	2.7	1.6	2.1	2.0	2.9	3.3
Others	24.5	24.0	25.2	26.6	26.0	23.8	25.6	19.8	20.1	16.7	15.5
	Natural gas										
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Russia	43.6	40.7	39.3	38.7	37.6	33.1	32.1	34.9	34.9	41.2	37.5
Norway	24.3	23.8	25.9	28.1	28.4	29.4	27.5	27.3	31.2	30.0	31.6
Algeria	17.9	17.6	16.3	15.3	14.7	14.3	14.0	13.2	13.6	12.8	12.3
Qatar	1.4	1.5	1.8	2.2	2.3	5.5	9.7	11.8	8.5	6.6	6.9
Libya	0.4	1.6	2.5	3.0	2.9	2.9	2.7	0.7	1.9	1.7	2.1
Nigeria	3.6	3.4	4.3	4.6	4.0	2.4	4.1	4.4	3.6	1.8	1.5
Trinidad and Tobago	0.0	0.2	1.2	0.8	1.7	2.3	1.5	1.1	0.9	0.7	0.9
Peru	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.5	0.4
Turkey	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Others	8.7	11.0	8.8	7.3	8.2	9.9	8.2	6.3	4.5	4.5	6.5

Kaynak: Eurostat statistics explained Energy production and imports, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page 2017

Suriye krizinin yaşanmasının Rusya-AB-ABD ve diğer uluslararası aktörler bağlamında en önemli sebeplerinden biri; Doğu Akdeniz’den Batı’ya ulaşması planlanan enerji boru hatlarının güzergâhı üzerinde gelecek açısından egemenlik kurabilmek için verilen güç mücadelesidir. Dolayısıyla Türkiye öncelikli olarak, Suriye’nin kuzeyinde dış güçler tarafından desteklenen bir terör devletinin oluşmaması ve kendi güvenliğini korumak için Fırat Kalkanı Harekâtı’nı düzenlemiştir. Suriye’nin kuzeyinde PKK-PYD-YPG gibi terör guruplarının özerk, yarı özerk veya federal yapıda bir devlet kurmaları, direk olarak Türkiye’nin iç güvenliğine tehdit oluşturabilecek niteliktedir. Bu harekât kapsamında Türkiye’nin ikinci en önemli önceliği ise; gelecekte enerjide merkez ülke (enerji hub) olmak yolunda, Körfez ülkelerinden ve Doğu Akdeniz’den (Kıbrıs çevresi) Batı’ya uzanacak boru hatları üzerinde söz sahibi olabilmektir (Ayata, 2017).

Suriye petrol ve gaz rezervleri bakımından zengin bir ülke olmasa da yukarıda bahsedilen sebeplerden ötürü Suriye'nin jeopolitik önemi daha fazladır (Pabst, 2016. 26). Çünkü Karadeniz'de, Karadeniz'in güvenliğinin ve egemenliğin sağlanması hususunda, Kırım adası ne kadar önemli ise, Akdeniz'de de Suriye'nin ele geçirilmesi (tıpkı Kıbrıs adası gibi) bir o kadar önemlidir. Suriye'yi ele geçiren Akdeniz'de çok güçlü bir egemenlik sağlayabilir. Tıpkı Rusya'nın, Suriye'nin Laskiye limanında kocaman bir askeri üssünün olması gibi. Bu sebepten dolayı körfez ülkelerinden, özellikle Katar'dan ve Doğu Akdeniz'den çıkan enerji kaynaklarının, batı ülkelerine transit geçiş yoluyla ulaştırılması konusunda, Suriye'de istikrarın sağlanması veya(ve) Suriye'de hangi ülkenin egemen güç olacağı gelecek açısından çok büyük önem taşımaktadır (Yalçınkaya ve diğ., 2017: 84). Harita 2'ye baktığımızda başta Türkiye olmak üzere Suriye gibi ülkeler, körfez ülkelerinden batıya giden güzergâhta muhtemel enerji transit ülkesi olabilecek konumdadırlar.

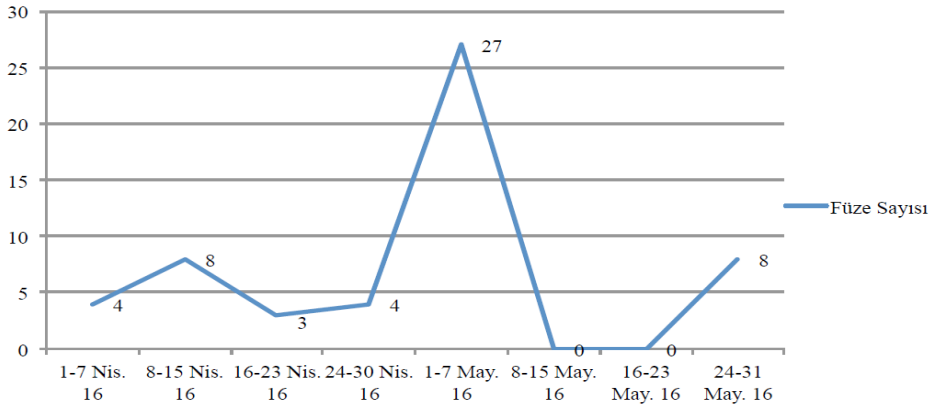
2. Fırat Kalkanı Operasyonu

Türkiye 24 Ağustos 2016 tarihinde Suriye'nin kuzeyindeki Cerablus kentinden başlayarak Suriye'ye Askeri bir operasyon düzenlemiştir. Böylece 1974 Kıbrıs Barış Harekâtından sonra, Türkiye ikinci defa sınır ötesi bir harekât düzenlemiştir. Arap Baharı ile başlayan ve daha sonra DAİŞ'in önce Irak'ta sonra da Suriye'de etkin olmaya başlamasıyla birlikte Suriye'de siyasi istikrarsızlık daha da yükselmiştir (Weiss, 2015). Suriye'de siyasi istikrarsızlığın artmasıyla birlikte uluslararası güçler olan ABD, Rusya, İran ve Türkiye gibi aktörler de Suriye krizine müdahil olmuşlardır. Bu olayların sonucunda ise Suriye'de, önce bir iç savaş, sonrada iç savaşla birlikte uluslararası aktörlerin vekâlet savaşları ortaya çıkmıştır. Vekâlet savaşları çerçevesinde; Rusya-İran-Çin bloku Esed'i desteklemiş, ABD PKK'nın uzantısı olan PYD-YPG'yi (Pabst, 2017), Türkiye ise Esed'in iktidardan devrilmesi yönünde siyasi tavır sergileyerek Özgür Suriye Ordusu'nu (ÖSO) desteklemiştir. Suriye krizinde Türkiye zaman zaman ABD'nin yanında yer almış ve yalnız bırakıldığı dönemler de olmuştur.

Türkiye 2011 yılından itibaren zaman zaman yüksek ve düşük yoğunlukta Suriye içerisindeki kendisine yakın muhalif grupları destekleyerek Suriye sorununa müdahil olmuştur. Fakat 30 Eylül 2015'de Rusya'nın Suriye'ye askeri operasyon yapması ve Esed'i mutlak olarak desteklemesi, ABD'nin Suriye'deki PYD-YPG terör örgütlerine silah yardımı yapması Türkiye için bardağı taşıran son damla olmuştur (Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, 2016). Çünkü Türkiye'nin Suriye ile 911 km sınırı vardır, bu yüzden de Suriye'deki iç savaştan ve vekâlet savaşlarından en çok Türkiye etkilenmiştir. Suriye'nin kuzeyinden Türkiye'ye gelen tehditler 2016 yılında şiddetli bir şekilde artmıştır. Bu yıl içerisinde DAİŞ Katyuşa roketiyle Türkiye'nin güney illerini defalarca vurmuştur. Fırlatılan bu roketler sonucunda Türkiye'nin güney illerinde 19 kişi ölmüş, 67 kişi de yaralanmıştır. Ölenlerden 12'si Türk, 7'si ise Suriye'lidir. Tablo 2'de de gözüktüğü gibi 2016 yılında

Türkiye'de PKK ve DAİŞ saldırılarının sonucunda şehit olanların sayısı 192'dir. Suriye'nin Kuzeyinden Türkiye'ye fırlatılan füze sayısı özellikle 2016 Nisan-Mayıs ayı içerisinde çok ciddi oranda yükseliş göstermiştir. Grafik 1'de de gözüktüğü gibi sadece bu aylar içerisinde DAİŞ tarafından 54 tane Katyuşa füzesi fırlatılmıştır. (Yeşiltaş ve diğ. 2017).

Grafik 1: 2016 Yılı Nisan Mayıs Ayları içerisinde DAİŞ tarafından Türkiye'ye Fırlatılan Füze Sayıları



Kaynak: SETA Raporu 2017 Yayın No 91, I. Baskı

Türkiye'nin Suriye'ye askeri operasyon düzenlemesinin askeri, siyasi, ekonomik ve güvenlik olmak üzere temel gerekçeleri aşağıda gösterilmiştir (Tarakçı, 2017):

1. Askeri hedef: PYD-YPG, PKK'nın uzantısı olduğu için terör örgütlerinin Suriye'deki Fırat nehrinin doğusuna püskürtülmesi ve DAİŞ'in Suriye'den temizlenmesidir.
2. Siyasi hedef Suriye'nin toprak bütünlüğünün korunmasıdır. Suriye'nin kuzeyinde olası bir Kürt devleti oluşumunun önlenmesi. Suriye ve Irak Kürtlerinin devlet kurmak yolunda birleşmelerinin önüne geçilmesidir.
3. Ekonomik hedef: Kuzey Irak ve Katar enerji kaynaklarının, Türkiye topraklarının dışında, farklı bir güzergâhtan Avrupa'ya taşınmasının önüne geçilmesi ve Doğu Akdeniz'deki (özellikle Kıbrıs Afrodit bölgesindeki) enerji kaynaklarının dağılımında söz sahibi olabilmek. Türkiye'nin güneye açılan kapısı olan Suriye ve Suriye'nin güneyindeki ülkeler ile Türkiye'nin ekonomik bağının kesilmemesidir.

4. Güvenlik hedefi: Suriye'de yaşanan savaştan en çok Türkiye etkilenmiştir. 3 milyona yakın Suriyeli göçmen Türkiye'ye gelmiştir. Ve bu çerçevede Türkiye'de birçok terör saldırısı düzenlenmiştir.

Tablo 2: Aylar ve İllere Göre 2016 Yılında Türkiye'de PKK ve DAİŞ Saldırılarının Sonucunda Şehit Olanların Sayıları

Ocak İstanbul	Şubat Ankara	Mart İstanbul	Mart Ankara	Haziran İstanbul	Haziran İstanbul	Ağustos Elazığ-Van- Bitlis	Kasım Adana	Aralık
12	30	4	37	12	45	12	2	38

Kaynak: Statista, <https://de.statista.com/infografik/7169/chronologie-der-terroranschlaege-in-der-tuerkei/> 2017

2011 Suriye Krizi başladığından itibaren Türkiye ciddi manada güvenlik sorunuyla karşı karşıya kalmıştı. Bu haklı sebepten ötürü, Türkiye kendi güvenliğini korumak amaçlı Suriye'ye Askeri operasyon düzenlemiştir. Operasyonun düzenlenmesinde, zamanlama açısından iç ve dış konjonktürde yaşanan gelişmelerin Türkiye'ye çok katkısı olmuştur, öyle ki Türkiye bu konjonktürde yaşanan gelişmeleri fırsata çevirmiştir. Bu gelişmelerin en önemlileri ise şunlardır (Tarakçı, 2017):

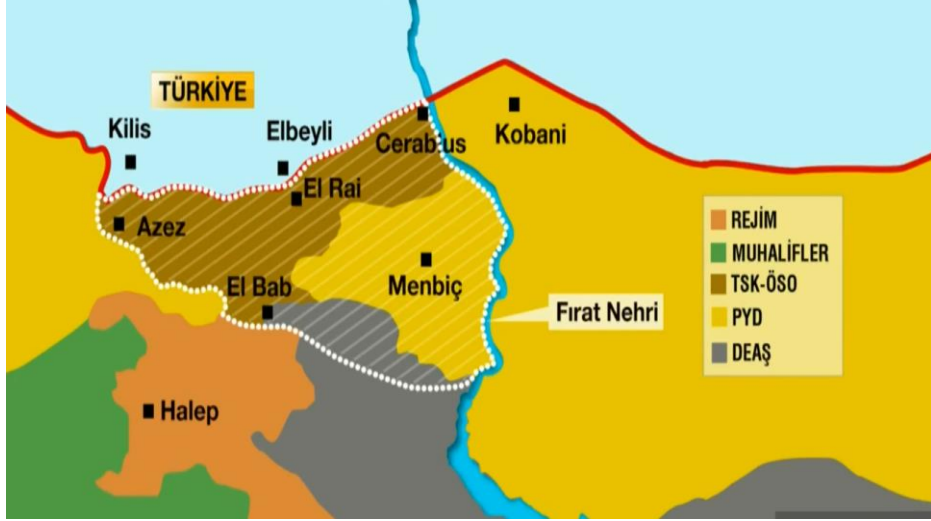
1. 24 Kasım 2015'de Türkiye Rus uçağını düşürmüştü ve ilişkiler son derece gergindi. 27 Haziran 2016'da cumhurbaşkanı Tayyip Erdoğan'ın Rusya lideri Valademir Putin'e bir mektup yollaması ve Türk-Rus ilişkilerinin düzeltilmesi.
2. 2009 Mavi Marmara olayından sonra bozuk olan, Türk-İsrail ilişkilerinin Fırat Kalkanı Operasyonu arifesinde düzeltilmiş olması.
3. Başarısız olan 15 Temmuz 2016 askeri darbeden sonra, iç kamuoyunda birlik ve beraberlik ruhunun oluşması muhalefetin hükümete destek olmasıdır.

Bu yönüyle Fırat Kalkanı Harekâtı gerek karakteri, niteliği ve kapsamı açısından ve gerekse zamanlaması ile Suriye'deki güvenlik ortamını başka bir çehreye büründürmesi bakımından ziyadesiyle ehemmiyet arz etmektedir (Yeşiltaş ve diğ. 2017).

Türkiye Fırat Kalkanı Harekâtı'nı uluslararası hukuk çerçevesinde başlatmıştır. Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nin 51. maddesine göre Türkiye "meşru müdafaa" hakkını kullanmıştır. BM antlaşmasının 51. maddesi; üyelerden herhangi birinin güvenliğinin tehdit edilerek, bombalı ve/veya silahlı

saldırıya uğraması durumunda, BM Güvenlik Konseyi'nin, saldırıya maruz kalan ülkeye yönelik, barış ve güvenliğin korunması yolunda gerekli tedbirler alınincaya kadar, saldırıya maruz kalan ülkenin kendini savunabileceğini taahhüt etmektedir (Yeşiltaş ve diğ. 2017).

Harita 3: 29 Mart 2017 Tarihinde Sona Eren Fırat Kalkanı Operasyonunda Gelinen Son Durum



Kaynak: CNN Türk, 2017

Fırat Kalkanı Harekâtı kendi özelinde sadece sıradan bir askeri operasyon değildir. Bu operasyonu, dünyadaki diğer birçok operasyonlardan ayıran temel özellikler şunlardır (Yeşiltaş ve diğ. 2017: s 10):

1. Operasyonun temel hedefleri dikkate alındığında, operasyonun kapsama alanı, ne kadar süreceği ve dünyada hızla değişen siyasi, askeri ve ekonomik duruma göre çok farklı boyutlara ulaşabileceği beklentileri mevcuttu.
2. Bu operasyon sadece Suriye'deki terör örgütlerine karşı yapılmış bir operasyon değil, aynı zamanda Suriye'de hâkimiyet kurmak isteyen, Türkiye'nin müttefiki olan ve olmayan dış güçlere karşı yapılmış siyasi bir hamledir.
3. Bu harekât yoluyla Suriye'de barış, huzur ve istikrarın kısmen de olsa sağlanmasıyla birlikte, Suriye'ye insani yardımların ulaştırılması hedeflenmiştir.

4. En önemlisi ise Türkiye'de yaşanan 15 Temmuz 2016 darbe girişiminden sonra, Türk ordusunun, sınır dışında askeri operasyon yapabilecek şekilde güçlü olduğu ispatlanmıştır.

4. Fırsatlar ve Riskler Çerçevesinde Fırat Kalkanı Harekâtı'nın Sonuçları

24 Ağustos 2016'da başlayan 29 Mart 2017'de sona eren Fırat Kalkanı Harekâtında Türkiye 71 şehit vermiştir. Bu operasyon çerçevesinde Türkiye Fırat Nehrinin doğusu ve Afrin hariç güneyindeki Suriye sınır bölgesini teröristlerden temizlemiştir. Bu harekâtın sonunda Türkiye ÖSO ile birlikte Al Rai, Azez, Cerablus, Çobanbey ve El-Bab üçgenindeki kentlerini ele geçirmiştir (<http://www.mynet.com/haber/dunya/firat-kalkani-harekatinin-bitisi-ne-anlamageliyor-2961865-1>). ÖSO 600 şehit vermiş, 245 Türk askeri yaralanmış ve 3 binin üzerinde de terörist etkisiz hale getirilmiştir (<http://www.mynet.com/haber/dunya/firat-kalkani-harekatinin-bitisi-ne-anlamageliyor-2961865-1>). Fakat 216 Gün süren bu harekâtın sonunda YPG'nin Fırat nehrinin doğusuna çekilmemiş olması ve Afrin ve Menbiç'de varlığını sürdürmesi Türkiye için halen büyük güvenlik tehdidi oluşturmaktadır.

Türkiye Fırat Kalkanı Harekâtı'nı başlatmakla büyük riskleri göz önüne almıştır. Aksi durumda Türk askeri sınır ötesi bu şekilde büyük bir operasyon yaparken, Suriye üzerindeki hâkimiyetini güçlendirmek isteyen Rusya, ABD gibi büyük ülkeler tarafından savaş tehdidi ile karşı karşıya kalabilirdi. Veya Suriye'de bu operasyon devam ederken Türk askeri beklenilenden daha fazla şehit verebilirdi. Kararlı ve temkinli bir askeri stratejinin sonucunda, Türk askeri Suriye'ye girdi. Bunun sonucunda ise Türk askeri sınır ötesi harekâta tecrübe kazanmış oldu. Suriye'nin Afrin, İdlip ve El-Bab gibi kentlerinde PYD-YPG yapılanması halen mevcudiyetini korumaktadır. Fırat Kalkanı Operasyonu; gerekli siyasi ve askeri zamanlamanın oluşması durumunda, Suriye'den Türkiye'ye tehdit oluşturan Afrin, İdlip gibi terör yuvalanmalarının olduğu bölgelere gelecekte, Türkiye'nin tekrar askeri operasyon düzenlemesine olanak sağlayıp, önünü açmıştır. Bu konuda Türk Silahlı Kuvvetleri'nin, Fırat Kalkanı Harekâtı esnasında kazanımları ve kaybettikleriyle birlikte yeterince tecrübelenip cesareti artmıştır. Bu sebepten ötürü bu harekâtın operasyonel başarılarının stratejik kazanıma dönüştürülmesi gelecek açısından oldukça önemlidir (Kasapoğlu ve diğ., 2017).

Türkiye Fırat Kalkanı Operasyonu ile Azez, Cerablus ve Çobanbey gibi bölgeleri DAİŞ'den temizledikten sonra, ABD'ye Rakka'yı da DAİŞ'den temizlemek yolunda teklifte bulunmuştur. Fakat ABD DAİŞ'in, Rakka'dan temizlenmesinin sonucunda kurulacak yeni düzende kendisinin söz sahibi olması için Türkiye'nin bu teklifini reddetmiştir (Ağralı, 2017: 7). DAİŞ'in Suriye genelinde etkinlik alanlarının azalmasının sonucunda, bu alanları ABD ve Rusya'nın desteklediği PYD-YPG unsurları devralmıştır. ABD ve Rusya'nın

Suriye üzerindeki stratejisi, Suriye'yi terör örgütlerinden temizlemek değil, PYD-YPG ve DAİŞ gibi terör örgütleri üzerinden Suriye'de söz sahibi olmaktır.

Türkiye bu operasyonu Özgür Suriye Ordusu (ÖSO) ile yapmıştır. Operasyon sonrası Cerablus terör örgütlerinden temizlendikten sonra, Türkiye o bölgeye 450 tane polis görevlendirmiştir. Ve bu çerçevede de bölgedeki el yapımı mayın temizleme faaliyetleri devam ettirilmiştir. Diğer taraftan Azez'in tereör örgütlerinden temizlenmesinin sonucunda 150 bin nüfusu olan Azez'e, yoğun bir göç yaşanmış, bunun sonucunda da Azez'in nüfusu 300 bine çıkmıştır. Türkiye Azez'in daha da güvenli hale gelebilmesi için Azez'e Türkiye'de eğitilen 500 kişilik Suriye kökenli polis gücü konuşlandırmıştır (Yeşiltaş ve diğ. 2017).

Sonuç

2011 Yılından günümüze kadar geçen sürede gerek mülteci akımı, gerekse DAİŞ'in Türkiye'de terör eylemleri düzenlemesi gibi birçok sebepten dolayı, Suriye krizinden en çok etkilenen ülke Türkiye olmuştur. Ögleki Suriye Krizi'nden dolayı 24 Kasım 2015'de, Türkiye'nin Rus uçağını, Türkiye-Suriye sınırında düşürmesi, Türk-Rus ilişkilerinin çok kötü bir şekilde bozulmasına ve karşılı yaptırımların uygulanmasına sebebiyet vermiştir. Geleneksel olarak Türkiye, Batı Dünyası ile Orta Doğu arasında birleştirici bütünleştirici bir kavşak olarak algılanmaktadır. Türkiye aynı zamanda kendisini Orta Doğu ve Arap Dünyası için Osmanlı'nın varisi olan Müslüman bir ülke olarak görmektedir (İsmail, 2017: 184). Bu sebeplerden ötürüdür ki Türkiye, Suriye'ye Fırat Kalkanı isimli askeri bir operasyon düzenlemiş ve başarılı olmuştur. Eğer Türkiye bu operasyonu düzenlememiş olsaydı, yukarıda belirttiğimiz Suriye Krizi'nden dolayı Türkiye'nin yaşamış olduğu sıkıntıları, Türkiye bugün ve ilerleyen yıllarda artarak daha da fazlasını yaşayacaktı. Bu operasyonla birlikte Türkiye, kendisini Osmanlı'nın varisi olarak gördüğü toprakların küçükte olsa bir kısmını güvenli bölge haline getirmiştir. Çünkü Türkiye burnunun dibindeki bu bölgeyi ele geçirmemiş olsaydı, bugün el-Bab, Cerablus ve Azez gibi kentlerde Rusya, ABD ve İran gibi güçler ve onların desteklediği örgütler var olacaktı. Sonuç olarak Türkiye, güney sınırında her hangi bir güvenlik sorunuyla karşılaşmamak istiyorsa başta Kobani olmak üzere, Afrin ve Rakka'yı da ele geçirmesi gerekir.

Kaynakça

AYATA, A. (2017). "Refugee Crisis of The European Union", Innovation and Global Issues in Social Sciences, Congress Book, Patara Antique City Parliament Building, Antalya, April 27-29, 2017.

AYATA, A. (2017). "Energy: Key to the EU-Turkish Relations?", Innovation and Global Issues in Social Sciences, Congress Book, Patara Antique City Parliament Building, Antalya, April 27-29, 2017.

AĞRALI, B. (2017). "Türkiye'nin IŞİD ile Aktif mücadelesi: Fırat Kalkanı Harekatı", <https://www.akademikparadigma.com/wp-content/uploads/2017/11/Makale-Bu%CC%88s%CC%A7ra-Ag%CC%86ral%C4%B1-.pdf>.

AKSOY, M. (2016). "Doğu Akdeniz Enerji Rekabeti", İnsani ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, İnsamer. 23 Ortadoğu Eylül 2016. <http://insamer.com/rsm/files/Dogu-Akdeniz-Enerji-Rekabeti.pdf>.

ARAT, Osman N. (2017). "Fırat Kalkanı Operasyonu", Ankara Enstitüsü. 29 Ağustos 2016 <http://ankaenstitusu.com/firat-kalkani-operasyonu/>.

CNN Türk. Eğrisi Doğrusu 17 Şubat 2017. <https://www.youtube.com/watch?v=mXhahnu8p4> erişim tarihi 8.06.2017

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages. (2016). "Die Interessen des Iran und der Türkei in Syrien", WD 2 - 3000 - 001/16. https://www.google.com.tr/search?site=&source=hp&q=Die+Interessen+des+Iran+und+der+T%C3%BCrkei+in+Syrien.&oq=Die+Interessen+des+Iran+und+der+T%C3%BCrkei+in+Syrien.&gs_l=psy-ab..33i22i29i30k1.1292.1292.0.1657.3.2.0.0.0.137.233.1j1.2.0....0...1.1.64.psy-ab..1.1.137.0.sVawZ4d_X0s.

ERCAN, M. (2014). "Ortadoğu'nun Kanayan Yarası Suriye Krizi; Nedenleri ve Sonuçları, Beynelminei", Uluslararası Haber Yorum Dergisi. Yıl: 2 Sayı: 3, Ocak-Mart/2014 / 3.

EUROSTAT. (2017). statistics explained Energy production and imports http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Energy_production_and_imports erişim tarihi 8.06.2017.

Fırat Kalkanı Harekatının 216 günlük bilançosu. <http://www.milliyet.com.tr/firat-kalkani-harekatinin-216-gundem-2423279/> 8.06.2017.

HACALOĞLU, H. (2017). "Fırat Kalkanı Harekatı'nın Bitişi Ne Anlama Geliyor?" Amerika'nın sesi, 30 Mart 2017.

STATİSTA, (2017). Türkei erneut Ziel von terroristischen Anschlägen. <https://de.statista.com/infografik/7169/chronologie-der-terroranschlaege-in-der-tuerkei/>.

İSMAYİL, G. (2017). "Ortadoğu'da Son Dönem Türkiye Rusya İlişkileri (Suriye Krizi Örneğinde)", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 45, Mayıs, s. 181-189.

IŞİD (DAEŞ, DEAŞ, DAİŞ) nedir? Nasıl ortaya çıktı? El Bağdadi kimdir? (2015). <http://www.hurriyet.com.tr/isis-daes-deas-dais-nedir-nasil-ortaya-cikti-el-bagdadi-kimdir-29600590>.

KASAPOĞLU, C. ve Ülgen, S. (2017). "Fırat Kalkanı Harekatı ve El-Bab Operasyonu: Stratejik Bir Değerlendirme", EDAM Dış Politika ve Güvenlik Kağıtları Serisi 2017/1 http://edam.org.tr/wp-content/uploads/2017/01/firat_kalkani_harekatı_ve_el_bab_operasyonu_turkce.pdf.

ÖZALP, M. (2015). "Die Sanktionskrise Der Weltgroßmächte – Die Hintergründe Der Gegenseitigen Sanktionen Zwischen der EU Den USA und Russland und Deren Auswirkungen Auf Zukünftige Beziehungen", ASOSJOURNAL (The Journal of Academic Social Science) Yıl: 3, Sayı: 13, s. 404-415.

ÖZALP, M. (2016). "IŞİD'in Ortaya çıkışı ve Bunun Türkiye-Irak Ekonomik İlişkilerine Yansımaları", Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresi, Bildiriler Kitabı, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Osmaneli Meslek Yüksek Okulu, 12-13-14 Ekim 2016, s. 136.

PABST, M. (2017). "Sechs Antworten auf aktuelle Fragen, Der Krieg in Syrien", Politische Studien, Hanns-Seidel-Stiftung, Band / Heft, Vol. 68, Januar/Februar, 471, s. 25-36.

TELLİ, A. (2012). "Mısır Devrimi'nde Sosyal Medyanın Rolü", Bilge Strateji, Cilt 4, Sayı 7, Güz 2012, s. 66.

TARAKÇI, N. (2017). "Fırat Kalkanı Harekâtının Jeopolitik Etkileri" http://www.tasam.org/Files/Icerik/File/kalkan_m_k_l_c_m_pdf_a4766b20-11b9-475b-aab5-1088c3495851.pdf.

TP, (2016), Ham Petrol ve Doğal Gaz Sektör Raporu, Türkiye Petrolleri Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Mayıs <http://www.tppd.com.tr/Sayfalar/index.html>.

YALÇINKAYA, N. ve Yalçinkaya, H. (2017). "Arap Baharı'nın Türkiye-Suriye Üzerine Sosyo-Ekonomik Yansımaları", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 43, Nisan, s. 79-94 s. 81.

YEŞİLTAŞ, M. ve Seren, M Özçelik, N. (2017). "Fırat Kalkanı Harekatı-Harekatın İcrası, İstikrarın Tesisi ve Alınan dersler", SETA Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, SETA Yayınları 91, I. Baskı.

YILDIZ, D. (2013). "AB'nin Rusya'ya Enerji Bağımlılığı Azalır Mı?", Raporu Hazırlayan: Topraksuenerji Çalışma Grubu, Editör, RAPOR NO: 11 http://topraksuenerji.org/?page_id=4458.

WEISS, M. (2015). "Kurdistan-Irak: Regionalpolitischer Bedeutungszuwachs durch den Kampf gegen den »Islamischen Staat", Der Aufschwung kurdischer Politik Zur Lage der Kurden in Irak, Syrien und der Türkei", Hg: Seufert G, SWP-Studie Stiftung Wissenschaft und Politik Deutsches Institut für Internationale Politik und Sicherheit, S 10 Mai, Berlin.

Makalenin Gönderim Tarihi: 06.05.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 18.11.2018

Türk Atasözlerinde Yönetim Anlayışı

Dr. Öğr. Üyesi Süleyman AĞRAŞ

Düzce Üniversitesi, Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu
suleyman.agras@duzce.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-0999-0904

Öz

Bir sanat ve bilim olarak kabul edilen yönetim, toplumların tarihsel birikimi, maddi ve manevi unsurları ile kültürü tarafından şekillenmektedir. Yönetim tarzı ve anlayışlarındaki farklılıkların önemli bir kısmı, toplumların kültürel farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada, Türk toplumsal kültürünün manevi unsurlarından sayılan atasözleri temel alınarak Türk yönetim anlayışına yönelik kavramsal bir inceleme yapılması amaçlanmıştır. Bu inceleme, yönetimin temel fonksiyonları olan planlama, örgütleme, yürütme (yönelme) koordinasyon ve kontrol unsurları üzerinden yapılmıştır. Çalışma kapsamında yönetim fonksiyonları ile ilişkili olduğu varsayılan 120 atasözü sınıflandırılarak, bu atasözlerinin içeriği, ilgili fonksiyon temelinde tartışılmıştır. Çalışma sonucunda Türk atasözlerinin öğütlediği Türk yönetici tipinin temel özellikleri ve davranışları belirtilmiştir. Çalışmanın Türk manevi kültürüne ve bu konuda yapılacak çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Anlayışı, Türk Atasözleri, Yönetim Fonksiyonları

JEL Kodları: M10, M14, M19

Management Approach in Turkish Proverbs

Abstract

Management as an art and science is formed by nations historical accumulation and with material and spiritual elements of culture. A large amounts of difference in management approaches arises from cultural differences of societies. In this study it is aimed to conceptual examination on Turkish management approach based on Turkish proverbs those are assumed as the elements of the culture of Turkish society. This examination has been done by taking the points of 5 functions of management as planning, organization, execution coordination and control. In the scope of the study, the content of 120 proverbs those are related with the functions of management have been discussed by classifying. In conclusion, the characteristics and behaviours of Turk manager style have been expressed. It is expected that to contribute to the Turkish spiritual culture and studies in this field.

Keywords: Management Approach, Turkish Proverbs, Management Functions

JEL Codes: M10, M14, M19

Giriş

Yönetim, insanlık tarihi kadar eski bir sanat, aynı zamanda modern bilimler arasında yer alan önemli bir çalışma alanıdır. Yönetim alanındaki gelişmeler, toplumsal, siyasi, ekonomik ve sosyo-kültürel gelişmelerle ilişki içindedir. Yönetim alanında yapılan çalışmalarda, toplumsal kültür konusunun geniş ölçüde yer aldığı değişik açılardan yönetim ve toplumsal kültür ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Gerek yönetim ve organizasyon, gerekse stratejik yönetim araştırmalarında, kültür ve kültürle ilgili alt konular işletme yönetimi açısından sıklıkla ele alınmaktadır. Çünkü Akın (2008:2)'ın de ifade ettiği gibi kültür, içerdiği değerler sayesinde iş yaşamına yön veren dinamik bir unsurdur. Yönetim ile kültür ya da medeniyetler arasındaki ilişkinin kökenleri de oldukça eskidir. Bir toplumun kültürüne ait materyallerin tümü, iş yaşamında yönetsel ilişkilere, araçlara ve fonksiyonel süreçlere etkilerde bulunabilmektedir. Steen (2010:617)'e göre bir organizasyon içindeki kültüre ait değer ve inançların kişi ve grupların amaçları arasındaki farklılıkları azaltan yaygın bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Yazara göre bir organizasyon içinde yer alan bireyler genellikle ortak inanç ve değerleri paylaşırlar. Bu ortak değerler bireylerin birbirleri ile rekabet etmelerinden organizasyonun müşterilerine olan sıcak ve samimi ilişkilere kadar yansımaktadır. Bununla birlikte çalışanlarca paylaşılan inanç ve değerler, daha çok yetki devri, daha az gözetim, yüksek iş tatmini, yüksek motivasyon, daha hızlı koordinasyon ve daha çok iletişim gibi çok sayıda yönetim araç ve uygulamalarına ve dolayısı ile örgütsel performansa aracılık etmesine sahiptir.

Toplumsal kültür içerisindeki değerlerden birisi de atasözleridir. Bu bağlamda, atasözlerinin bir yaptırım gücü olmasa da iş yaşamına ışık tutan rolünden bahsetmek mümkündür(Akın, 2008:1). Atasözlerinin iş yaşamına yönelik ışık tutucu rolünün yanı sıra kültüre ait önemli vurguları ifade eden bir yönü bulunmaktadır. İş yaşamı ve kurum kültürünün de toplumsal kültürden bağımsız değerlendirilemeyeceği de yönetim alanına ilişkin literatürde sıklıkla dile getirildiği görülmektedir. Öte yandan kültürün kendisini dil aracılığı ile koruyabildiği de dil bilimcilerinin ortak görüşüdür. Meydan ve Polat (2010)'ın ifade ettiği gibi kültürel vurgular, genelde dil ve kültürlenme yoluyla yapılmakta, bu şekilde birikimin sonraki nesillere aktarılması sağlanmaktadır. Yazarların bakış açısına göre kültürel çeşitlilik içerisinde toplumların kültürel değerlerinin farkında olmasının, yönetim bilimi açısından kritik başarı faktörlerinden biri olmaya devam ettiği ve bugün dil ve diğer kültürel temalar konusunda yapılan çalışmaların önemini arttırdığı vurgulanmaktadır.

Bu görüşlerden yola çıkılarak bu çalışmada, kültür ve yönetim ilişkileri temelinde Türk manevi kültürünün bir ögesi olan atasözleri ile yönetim anlayışı üzerine bir tartışmanın yapılmasının gerekliliğine karar verilmiştir. Bu amaçla Türk atasözleri, yönetim alanında kabul gören 5 yönetim fonksiyonu (planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol) temel alınarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma ile her bir fonksiyon ile ilişkili olduğu varsayılan atasözlerinin

öğütlediği Türk yöneticilerin belirli davranış ve özellikleri tartışılmıştır. Çalışmanın kavramsal çerçevesi, toplumsal kültür, yönetim ilişkilerinin sosyolojik, antropolojik ve etnografik temelde ele alınması ile oluşturulmuştur.

1.Kavramsal Çerçeve

1.1.Toplumsal Kültür ve Yönetim Anlayışı

Kültür, toplumların genel olarak efsaneleri, törenleri dil ve alışkanlıkları ile vücut bulan çok boyutlu bir kavramdır. Kültür toplumsal ve grupsal düzeyde ele alınabilmektedir. Her iki düzeyde de kültüre bağlı olarak değerler, uygulamalar, normlar, zihin şemaları ve toplumun/organizasyon üyeleri arasındaki etkileşimlerdeki beklentiler şekillenmektedir. Araştırmacılar, toplumun bu aidiyetlerinin organizasyonlarda da kendisini gösterdiğini ve bu faktörlerin yöneticilerin organizasyonla ilgili belirledikleri amaçları teşvik edici veya engelleyici bir rol oynadığını tespit etmişlerdir (Gregory, 1983;360 ve Catana ve Catana, 2010;130). Kültür önemli ve çok yönlü bir faktör olarak iş yaşamında bireysel ve kurumsal işlevlere yön veren bir etkiye sahiptir (Akın, 2008:2).

Kültür, bir milletin yaşam biçimini oluşturan inançlar, davranışlar, bilgi birikimleri, yaptırımlar, değerler ve amaçlardan meydana gelmektedir(Herskowitz, 1948). Toplumsal kültürle ilgili olarak Geertz (1973)'e göre kültür aracılığıyla sembollere yüklenen anlamlar, tarihsel bir miras şeklinde yeni gelen nesillere aktarılmakta, yeni nesiller bu aktarım doğrultusunda iletişimini sürdürmekte, yaşamla ilgili bilgi ve tutumlarını geliştirmektedirler. Kültür, tarihsel bir süreç içinde oluşmakta ve oluşturulan toplumdaki sosyal etkileşimleri; bilgi, inanç, hukuk, ahlak, gelenek gibi insanların her türlü alışkanlık ve yeteneklerini içermektedir. Bu nedenle örgütleri kuşatan toplumsal çevre koşullarının en önemli öğelerinden biri olarak örgütlerin yaşama ve gelişmelerini geniş ölçüde etkilemekte ve aynı zamanda örgüt içerisindeki birey ve grupların davranışlarını yönlendirmektedir. Bununla birlikte kültür, aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan, bir nesilden diğerine geçen, tutum, davranış, değerlendirme ve yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlamaktadır(Bakan ve diğ., 2004; 11-13). Kültürün toplumsal işlevleri arasında toplumda yaşama deseni sağlanması, toplumun değerlerini bir araya getirmesi, içermesi ve yorumlaması, kültürün sosyal dayanışma için bir temel oluşturması, her toplumda farklı olduğu için toplumların birbirinden ayrılmasını sağlaması ve sosyal kişiliğin oluşması yer almaktadır(Meydan ve Polat, 2010:126).

Toplumsal kültür, sosyoloji, antropoloji ve etnografi araştırmalarının merkezinde olan bir konudur. Bu bilimler aynı zamanda yönetim bilimini de yakından etkileyen bilim dalları arasında yer almaktadır. İnsan ve insan davranışlarının bir bütün olarak incelenmesi üzerinde duran antropolojinin temel ilgi alanı insanın oluşturduğu kültürdür. Organizasyonlar açısından bakıldığında ise kültür sistemleri, inançlar, gelenekler, görenekler, grup ve toplum içindeki

değer sistemleri ve farklı kültürler arasındaki davranış biçimleri gibi konular da antropolojinin ilgi alanına girmektedir (Özkalp ve Kırel, 2013). Antropolojik incelemelerin temel hedefi, insan davranışlarını etkileyen kurumların, kültürel yapının, inançların, değer yargılarının ne olduğunun tespiti; saptanan olguların davranışları bir zaman dilimi içinde ne yönde etkilediğinin bulunmasıdır (Erdoğan, 1997). Antropolojinin ilgi alanı ile organizasyonların yapısı ve yaşamı arasındaki ilişki, toplumsal kültüre ait değer ve inançların örgütü nasıl etkilediği ve yön verdiğidir (Bakan ve diğ., 2004). Bu kapsamda antropolojik yaklaşım, organizasyonları çok yönlü anlamamanın bir yöntemidir. Bu sayede organizasyonun sadece mitleri, hikâyeleri ve jargonunu değil aynı zamanda formal organizasyon yapısı, nasıl işlediği ve kullanılan dil anlaşılabilir. Öte yandan kültürel araştırmaların bir süreci ve çıktısı olan etnografik paradigmalarda bütüncül kültür paradigması, kültürü özel bir bağlamdan çok bütünlük bir sistem olarak ele almaktadır. Antropolojinin belirli sosyal grupların özelliklerini de içine alan özel araştırmalarına karşın etnografik araştırmaların kültürü daha genel özellikleri ile açıkladığı belirtilmektedir (Gregory, 1983;360).

Toplumların ulusal kültürü, bir arada çalışmak durumunda olan insanlar arasındaki tüm etkileşimlere doğrudan etkide bulunmaktadır. Irk, tarih ve durumsal faktörlerden dolayı birbirinden ayrılan insanlar ait oldukları sosyal kimlik ve kategoriye göre diğer insanlarla uyum içinde olsalar da davranışlarında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Kültürlerarası araştırmalarda ortaya konulan bu durum, insanların temel varsayımları, değerleri ve davranış normlarının kültürden kültüre değiştiğini göstermiştir. Bu çerçevede kültür, bir toplumun zihninin kolektif olarak programlanması olarak tanımlanmıştır. Ulusal kültür içindeki genel, coğrafi, dini ve diğer alt ögelere ait aidiyetlerin bireyler üzerinde güçlü etkilere sahip olduğu kabul edilmektedir. Bunun doğal sonucu olarak tarihsel perspektifler organizasyonların kültürünü şekillendirmekte ve insanlar arasındaki etkileşimlerde belirleyici olmaktadır. Ulusal kültürler arasındaki farklılıkları inceleyen etnografik çalışmalarda bireylerin genel eğilimlerinin ait oldukları toplumun eğilimlerinden farklı olmadığı ortaya konulmuştur (Salk ve Brannen, 2000, 192).

Bir ülkede yaşayan toplumun ulusal kültürünün yapısı, onu oluşturan her türlü inanç, değer ve sistemler doğrudan veya dolaylı olarak ülkenin yönetim anlayışını belirlediği gibi ticari anlamda da iş yaşamını ve yöneticilerin karar ve davranışlarını etkilemektedir. Nitekim ulusal kültürün yönetim alanına etkilerini değerlendirmek üzere yapılmış çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Plijter ve arkadaşları (2014)'nın Hollanda, Almaya ve İngiltere'deki büyük şirketlerin CEO'ları ile yaptıkları araştırmanın sonuçları farklı ülkelerde yatırım yapan tüm şirketlerin ulusal kültürle uyumlu hareket etmeleri gerektiğini ortaya koymuştur. Şirketlerin diğer ülkelerdeki yatırımlarında yerel toplumu daha fazla istihdam etme eğiliminde oldukları ve yerel kültürlerin özellikleri ile iş amaçlarının uyumlaştırılmasının gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yazarlar, yerel kültür özelliklerinin hem karar alma süreçlerinde hem de işyeri koşullarının

düzenlenmesinde (ofis tipi ve kullanımı, mahremiyet, resmi ve resmi olmayan ilişkiler vb.) de oldukça etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Bhaskaran ve Sukumaran (2007) tarafından Malezya'da 1249 işletmeye yönelik yapılan çalışmada ise ulusal kültür temelli iş değerleri, inançları ve sahip/yöneticiler arasındaki uyum ele alınmıştır. Özellikle sahip/yöneticilerin kültürlerinin (ulusal kimliklerinin) incelendiği çalışmada, ulusal kültürlerin işleri yürütmeye, davranışlarda, uyum sağlamada ve yönetsel uygulamalarda önemli farklılıkları beraberinde getirdiği belirlenmiştir. *Kültür ve Uluslararası Yönetim* isimli çalışmasında Miroshnik (2002), ulusal kültürlerin şirketlerin kurum kültürünün oluşumunda önemli etkilere sahip olduğunu belirterek kurum kültürü kapsamında değerlendirilen inanç, değer ve davranışların ulusal kültürden bağımsız ele alınamayacağını vurgulamıştır. Yazar, kurum kültürünü etkileyen ulusal kültür öğeleri arasında değerleri, ideolojileri, dini inançları, eğitim sistemini, iletişim biçimini ve sosyal yapıyı ele almıştır.

Ulusal kültür ve yönetim anlayışına etkileri ile ilgili yukarıda belirtilen çalışmalar konuya ilginin son dönemde arttığını göstermektedir. Kültür ve yönetim ilişkilerinin analizi üzerine çalışan Rao (2013)'ün dünyanın büyüyen ekonomilerinden biri olan Hindistan'da yaptığı araştırma bu görüşü destekler niteliktedir. Yazar ulusal kültürün etkilerini insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirmiştir. Yazara göre Hindistan'da faaliyet gösteren Batılı şirketler, yerel İK stratejilerini daha fazla hayata geçirmelidirler. Doğu toplumlarının, güç mesafesi, bireysellik/toplumsallık, belirsizlikten kaçınma ve gelecek odaklılık gibi açılardan batıdan farklı oluşu, global İK stratejilerinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Nitekim toplumların özlü sözlerinde bile bu farklılıkları yansıtan anlamlar çıkarmak mümkündür. Rao (2013)'ün çalışmasını destekleyen bir diğer çalışma da Gannon ve Pillai (2010) tarafından yapılmıştır. Kültürler arası farklılıkları, mecaz ve metaforlar ve bunların yönetim uygulamalarına etkileri üzerinden inceleyen ve 30 ülkeyi kapsayan çalışmada yazarlar, toplumların niçin ve nasıl davrandıklarını ele almışlardır. Yazarlara göre toplumların iyi-kötü veya bir konu hakkındaki negatif-pozitif tutumları kültür metaforları ile ilgilidir. Bu çalışma kapsamında toplum dilindeki "atalarımız boşuna şöyle dememiş" sözü ile başlayan bir atasözü ile bir durum karşısında tutum almak yapılan bilimsel çalışmaları destekler niteliktedir.

Günümüz rekabet ortamında bir toplumun kültürünü anlamak ve bu çerçevede ticari ilişkileri yönetebilmek özellikle de uluslararası şirketlerin yöneticileri için en önemli yetenekler arasında sayılmaktadır. Sweeney ve Hardaker (1994) şirketler için stratejik değişimi gerçekleştirme ve kontrol etmede kurum kültürünün avantajlarına vurgu yaparken, yöneticilerin özellikle çok farklı milletlerin kültürleriyle temas halinde olduklarını, bu bakımdan toplum kültürlerinin özelliklerinin farkında olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Yazarlar, yöneticilerin, çalıştıkları ülkenin ulusal kültürleri ile sosyalleşmeleri gerektiğini, bunun için gerekli rolleri tamamıyla yerine getirmeleri gerektiği vurgulamışlardır. Bu çalışmanın konusu bağlamında verilebilecek çarpıcı bir örnek de ülke

liderlerinin veya siyasilere bir başka ülkeyi ziyaret ettiklerinde ikili ilişkilerdeki iletişim dillerinin önemi ziyaret amacının etkinliğinde önemli bir rol oynamasıdır. Örneğin, bir devlet adamının gittiği ülkenin bir atasözüne konuşmasında yer vermesi yerel toplum ve basın tarafından ilgiyle karşılanmaktadır.

Yönetimin süreci yaklaşımı ile Henry Fayol tarafından yönetim fonksiyonları için yapılan sınıflandırmada yönetimin 5 temel fonksiyonu, planlama, örgütlenme, yürütme (yönelme), koordinasyon ve kontrol olarak ifade edilmiştir. Bu fonksiyonlara ilişkin görevleri icra etmek ve gerekli becerilere sahip olmak yöneticilerin asli görevleri arasında kabul edilmektedir. Geleneksel yönetim ve organizasyon anlayışı, başta Fayol olmak üzere yönetim bilimi gurularının üzerinde durduğu yönetim fonksiyonlarının detayları ile ilgilenmektedir. Bu çalışmanın konusu kültüre ait manevi bir unsurun (atasözleri) belirtilen yönetim fonksiyonları açısından değerlendirmektir. Bu kapsamda ulusal kültür öğelerinin yönetimin beş fonksiyonu açısından ele alan çalışmalara da rastlamak mümkündür.

Ulusal kültür ve planlamanın klasik ilkeleri isimli çalışmalarında Chong ve Park (2003), kültüre ait özelliklerin (belirsizlikten kaçınma, bireyselleşme, uzun vadeli düşünme, güç mesafesi gibi) yönetimde planlama yaklaşımına doğrudan etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Yönetim bir sanat olarak değerlendirildiğinde “nabza göre şerbet” özdeyişi ile açıklayan yazarlar, planlamanın amaçlara katılım, planlamanın önceliği, etkinliği, strateji ve politika gereksinimi, en iyi alternatifin seçimi, esneklik ve duruma göre değişiklik gibi ilkelerinin ulusal kültürden bağımsız değerlendirilemeyeceğini vurgulamışlardır. Öte yandan Kim (2010), kültürel güçlerin ve tarihi olayların örgütlemenin temel ilkeleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Kore'deki işletmelere yönelik vaka çalışmaları yapan yazar, kültüre ilişkin unsurların ekonomik kalkınma ve işletme yönetimine etkilerini özellikle iş etiği açısından ortaya koymuştur. Yazar kültürdeki dini öğretilerin ve önemli tarihsel olayların, yöneticileri işle ilgili belirli durumlarda nasıl hareket edecekleri, hangi davranışları sergileyecekleri, hangi davranışlarının kabul edilebilir olduğu yönünde etkili olduklarını ve dolayısı ile şirket performansını ve yönetsel uygulamaları yönlendirdiklerini vurgulamıştır. Benzer bir çalışmada Tata ve Prasad (2015), kültürdeki inanç ve algılamaların örgütsel inisiyatif kullanmada ve sürdürülebilirlik üzerinde pozitif etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Konuyu yönetime katılma açısından ele alan Black (1999), yönetsel yönlendirme ve uygulamaların (özellikle İK konusunda) kültürel varsayım ve değerler tarafından kuşatıldığını belirtmektedir. Bir ülke için geçerli, etkili ve anlamlı olan düzenlemeler ve beklentiler başka bir kültür için anlamsız, kafa karıştırıcı ve etkisiz olabilmektedir. Bu da özellikle uluslararası işletmelerde yürütmeye ilişkin durumlarda sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunların bir kısmı da farklı milliyetlere ait yöneticiler arasındaki çatışmalara yansımaktadır. Japon ve Taylandlı yöneticileri konu alan Swierczek ve Onishi (2003) bu duruma ilişkin spesifik örnekleri çalışmalarında paylaşmışlardır. Japon yöneticilerin tarzı ile

Taylandlı yönetici ve çalışanların anlayışı birbiri ile uyuşmadığından yönetsel yönlendirmeler başarılı olamamış ve çatışmalar ortaya çıkmıştır. Kurumsal yönetim ve ulusal kültür ilişkilerini inceleyen Humphries ve Whelan (2017) çalışmasında da, kültürel etkileri anlamının, uluslararası ortaklıklardaki önemine dikkate çekilmiştir. Sim (2009)'un çalışmasındaki bulgular, yönetimin kontrol işlevi açısından da doğrulanmıştır. Otomotivde iki dünya devi arasında yapılan şirket birleşmesinin (Alman Daimler(Mercedes) ve Amerikan Crysler) başarısızlığında kültürün önemli etkilerinin olması (Ülgen ve Mirze, 2006) ülkemizde de Toyota ve Sabancı holding ortaklığı ile kurulan ToyotaSa ortaklığının sonlanması, bu duruma örnekler teşkil etmektedir. Yine toplam kalite yönetimi anlayışının Japon işletmelerinde başarı ile uygulanması, başka kültürlerde sorunların çıkması, yönetimin yerelliğine referans olarak gösterilebilir.

1.2.Toplumsal Kültür İçinde Atasözleri ve Yönetim Anlayışı

Ulusal kültür kavramına ilişkin yapılan ayrımlarda, maddi ve manevi kültür ayrımı yapılmaktadır. İnsanın dış dünya ile mücadelesi sonucu ortaya çıkan yapay çevre ve onu şekillendiren teknoloji ve onun içerdiği tüm araçlar maddi kültürü oluşturmaktadır. Bunun yanında insan belleğince oluşturulan ve maddi yapıyı da şekillendiren yaşam ve davranış tarzları, değer ve inançlar da manevi kültürel dünyayı meydana getirmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005;328). Toplumların yaşam biçimlerini ve değer yargılarını bir yargıya varılmış şekliyle aktaran kültürel öge olan atasözleri, ya sosyal ve ahlâkî bir kuralı ya bir tecrübeyi ya da geleneği temsil eden değerlidirler(Akın, 2008:2). Toplumların asırlarca süren deneyimlerinden ve gözlemlerinden elde ettikleri yargılarını, ortak düşünce ve tutumlarını yansıtan; içinde mecazi bir anlam barındıran, eğitici ve öğretici pedagojik-didaktik) vasfı bulunan kalıplaşmış, kısa ve özlü sözlerdir. Bu sözler törelere, geleneklere, tecrübelere, akla ve gerçeğe dayanır. Halkın ortak düşüncesini, inancını, duyusunu, ahlak anlayışını, kültürünü, felsefesini yansıtır. Kültürün aynasıdır. Eğitici ve öğreticidir. Genellikle mecazi bir anlam taşırlar. Halk arasında dilden dile dolaşarak gelecek kuşaklara aktarılırlar. Söz ve mâna sanatlarıyla(seci, tezat, cinas, akis, mübalağa) örülmüşlerdir(Türk Edebiyatı, 2017).

Atasözleri, “İlk söyleyicilerini tespit edemediğimiz bu dil mahsulleri, hayat prensibi olacak fikir ve düşünceleri; din, ahlak, hukuk, iktisat, terbiye, gelenek, görenek ile tabiat olaylarından, teknikten vb. çıkacak kaideleri, bazen bir fıkra kılığında söz ve yazıyla nesillerden nesillere intikal ettiren hikmetli cümleler” (Elçin, 1992; 344'ten akt. Çilingir, 2015). Atasözleri manevi kültürel dünyanın içinde nesilden nesile aktarılan, dilden dile dolaşan ve insanların zihin dünyasında yer edinen, Türk toplumunda özellikle de ibretlik veya kritik yerlerde kendilerini hatırlatan özlü sözlerdir. Meydan ve Polat'a (2010)'a göre atasözleri, Türk kültürünün toplumsal kültürleşmeye ilişkin vurgularını sonraki nesillere

aktarmada kullanılan Türk dilinin, değişmeden yüzyıllar boyunca “olduğu gibi” aktarılmasını sağlayan unsurlarından biridir. Kültürün temel öğelerinden birisi olan dilin yüzyıllar boyu değişmeden yaşayan ve bir abide gibi ayakta kalan atasözleri her milletin kendi anlayışını, yaşam tarzını, tutumlarını ve bir olay karşısında tutunulan ortak tavrını yansıtır. Türk kültürü özelinde atasözleri incelendiğinde; Türk kültüründe gelenekle yerleşmiş bir atalarsözü anlayışının olduğu, bu anlayışa göre atasözlerinin ulusal varlıklar olduğu, ruha işleyen bir etki taşıdıkları ve inandırıcı oldukları ifade edilmektedir (Meydan ve Polat, 2010:128).

Mc Cann’a göre de (1991:164), yönetim kavramının genelliği bir toplum ve devletle sınırlı değildir ve yönetimin fonksiyonlarının uygulanması da kültürden kültüre değişiklik gösterebilmektedir. Bu yönüyle, evrensel bir boyuta ve değere sahip olan yönetim yaklaşımları ile yerel bir kültürel öğe ve değer olan atasözleri arasında ilgi ve ilişki kurabilmek mümkündür. Bu bağlamda, bir kültür öğesi olarak atasözlerinin yönetim işlevleri içinde belirleyici rolü olduğunu ileri sürmek yanlış olmayacaktır (Akın, 2008:2). Atasözleri ve yönetim sanatı arasındaki ilişkilere yönelik yapılmış çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Atasözlerine ilişkin çalışmaların genellikle atasözlerinin sınıflandırılması, gerçek ve mecaz anlamlarının ayırt edilmesine odaklandığı görülmektedir. Akın (2008) yaptığı çalışmada bir kültür öğesi olarak atasözlerini yönetim paradigmaları açısından ele almıştır. Yazar çalışmasında atasözlerini, yönetimde klasik ve neo-klasik yaklaşımlar, sistem yaklaşımı, bilgi yönetimi, öğrenen organizasyon, stratejik yönetim, entelektüel sermaye, örgüt geliştirme ve zaman yönetimi gibi açılardan değerlendirmiştir. Yazar ayrıca kalite çemberleri, beyin fırtınası, performans yönetimi ve liderlik gibi toplam kalite yönetimi anlayışı kapsamındaki konularla bağlantı kurmuş, bu çerçevede atasözlerinin, yönetsel alanın pek çok konusuna bakan yönlerini ortaya koymuştur.

Atasözleri ve yönetim-organizasyon alanı ile ilgili olarak Tabak ve diğerleri (2008) tarafından yapılan çalışmada Türk ve Kırgız kültürlerinde yönetim alanıyla ilgili yer alan atasözleri ve bu atasözlerinin yönetim alanındaki alt disiplinlerle ilişkileri ortaya konulmuştur. Yazarlar Türk ve Kırgız kültürlerinde literatürde yer alan atasözleri, yönetim yazını çerçevesinde taramış ve yönetim ve organizasyon disiplininin temel olgularıyla karşılıklı anlam kesişmelerini tespit etmişlerdir. İlgili çalışmada atasözleri, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, örgüt teorisi ve stratejik yönetim disiplinleri ile ilişkilendirilmiştir. Meydan ve Polat (2010) tarafından yapılan çalışmada ise atasözleri farklı bir bağlamda incelenmiştir. Yazarlar Türk atasözleri üzerinden, liderlerin kullandığı güç kaynaklarına ilişkin kültürel vurgular tespit etmişlerdir. İlgili çalışmada liderin gücüne vurgu yapan atasözleri; meşru, ödüllendirme, zorlayıcı, uzmanlık ve benzeşim gücü olarak belirtilen liderin güç kaynakları açısından sınıflandırılmış; çalışma sonucunda, atasözlerinde meşru güç ve uzmanlık gücünün ön plana çıktığı, benzeşim ve ödüllendirme gücünün görece geri planda kaldığı, zorlayıcı güce ise çok az değinildiği tespit edilmiştir. Atasözleri ile ilgili yapılmış diğer bir

çalışmada da Türk atasözleri ile tüccarlık zanaatı arasındaki bağlantılara ilişkin tespitler ortaya konulmuştur. Çilingir (2015) tarafından yapılan çalışmada atasözlerinin, ticari hayatın önemli kültürel ve iktisadi kodlarının yeni nesillere iletilmesinde bir aracı görevi gördüğü belirtilmektedir. Çalışmada ele alınan 109 atasözü, kâr/zarar, sermaye, iş etiği, ortaklık, iş yönetimi ve iyi tüccarın nitelikleri konu başlıkları altında yorumlanmıştır. Yazar, Türk atasözlerini, toplumun düşünce ve davranış biçimlerine yönelik önemli bir gösterge niteliğindeki folklorik eserler olarak belirtmiş ve atasözlerinde ticaretin temel ilkelerinin büyük ölçüde korunmakta olduğu ve kendi içinde ritüelleri olan kültürel bir öğeye karşılık geldiğini ifade etmiştir. Bu çalışmada da atasözlerinin toplumsal kültür içindeki yeri ve konuya ilişkin değerlendirmeler ışığında atasözlerinin yönetim fonksiyonları açısından değerlendirilmesine yönelik bir araştırma yapılmıştır.

2. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, toplumsal kültürün önemli bir ögesi olan atasözlerini, yönetimin temel fonksiyonları açısından incelemektir. Bu amaçla atasözleri üzerine yazılmış eserlerin incelendiği ve harf sırasına göre derlendiği turkedebiyati.org. ve atasozleri.gen.tr sitelerinde yer alan tüm atasözleri incelenmiş ve yönetim fonksiyonları ile doğrudan ilişkili olduğu değerlendirilen atasözleri seçilmiştir. Araştırmada *nitel araştırma yöntemi* kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2005:39). Özdemir (2010:326) de nitel araştırmaların, gerçekliğin araştırmacı tarafından kurulduğu, gerçekliğin anlaşılmasında söz konusu gerçeklik ile etkileşim içerisinde olunması gerektiği, gerçekliğin araştırmacının kendi öznel değerleri perspektifinden kavranması ve araştırma raporunda kişisel bir dil kullanılması gerektiği gibi varsayımlar içerisinde yürütüldüğünü belirtmiştir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kapsamında veri aracı olarak doküman incelemesi tekniği kullanılmıştır. Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005:187).

Atasözlerinin değerlendirilmesinde Yönetimin temel fonksiyonları olarak kabul edilen planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol başlıkları ile doğrudan veya dolaylı bir şekilde ilişkisi olduğu *varsayılan* atasözlerine öncelik verilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın temel analiz yaklaşımı betimsel analiz yaklaşımı olarak belirlenmiştir. Betimsel analizde, elde edilen veriler daha belirlenen başlıklar altında özetlenir ve yorumlanmaya yönelik bir çerçeve oluşturulur (Altunışık vd., 2005:258). Atasözlerinin değerlendirilmesinde kullanılan betimsel analiz için gerekli çerçeve, yönetimin beş temel fonksiyonu temel alınarak oluşturulmuştur. Türk atasözleri üzerinden yönetim sanatının değerlendirildiği bu çalışmada hazırlanan tablolar ve yapılan değerlendirmeler

yönetim alanında doktorasını tamamlamış iki akademisyenin görüşlerine sunulmuştur. Akademisyenlerin eleştiri ve değerlendirmeleri dikkate alınarak yönetim fonksiyonları ile ilişkisi bulunmadığı düşünülen atasözleri değerlendirmelerden çıkarılmıştır. Sosyal araştırmalarda elde edilen dokümanların gözlemciler arası güvenilirliğinin test edilmesi bir norm halini almasından (Böke, 2014) bu süreç izlenmiştir.

3. İncelenen Atasözleri

Tablo 1 ve 2' de çalışmanın amacı ve kapsamı ile ilişkili olduğu varsayılan atasözlerine ilişkin sınıflandırmaya yer verilmiştir.

Tablo 1: Atasözlerinin Sınıflandırılması

Amaç Belirleme, Karar Alma ve Planlama ile ilgili Atasözleri	Örgütlenme ve Örgütlenme İlkeleri İle İlgili Atasözleri	Yürütme ve İcra ile ilgili Atasözleri
Serçeden korkan darı ekmez.	Açık yerde tepecik kendini dağ sanır.	Acı söz insanı dininden, tatlı söz, yılanı deliğinden çıkarır.
Danışan dağı aşmış, danışmayan(yolu şaşmış)	Adalet ile zulüm bir yerde barınmaz.	Aç (arık) at yol almaz, aç (arık) it av almaz.
Boş çuval ayakta (dik) durmaz.	Akan suya inanma, eloğluna güvenme.	Aç ayı oynamaz.
Ağaç kökünden yıkılır.	Akıl yaşta değil baştadır.	Adama dayanma ölür, duvara (ağaca) dayanma yıkılır (kurur).
Acele bir ağaçtır, meyvesi pişmanlık.	Atın bahtsız arabaya düşer.	Adamin iyisi iş başında belli olur.
Açma sırrını dostuna, o da söyler dostuna.	Baş başa vermeyince taş yerinden kalkmaz.	Ağır giden yol alır, hızlı giden yolda kalır.
Ak akçe kara gün içindir.	Bir koyundan iki post çıkmaz.	Aklına geleni işleme, her ağacı taşlama.
Akla gelmeyen başa gelir.	Böyle gelmiş böyle gider.	At binicisini tanır (bilir).
Atılan ok geri dönmez.	Çarşı iti ev beklemez.	Bağa bak üzüm olsun, yemeye yüzün olsun
Dibi görünmeyen suya girme.	Çobana verme kızı, ya koyun güttürür ya kuzu.	Bir çöplükte iki horoz ötmez.
Ayağını yorganına göre uzat.	Çocuğa iş buyuran, ardına kendi düşer.	Bir elin nesi var iki elin sesi var.
Alacakla verecek (borç) ödenmez.	Çürük tahta çivi tutmaz.	Bir evde düzen olunca düzenbaz olmaz.
Borç yiğidin kamçısıdır.	Dağ başı dumansız olmaz.	Bugünün işini yarına bırakma.
Baş nereye giderse ayak da oraya gider.	Darı unundan baklava, incir ağacından oklava olmaz.	Büyük başın derdi büyük olur.
Ek tohumun hasını, çekme yiyecek yasını.	Davul bile dengi dengine çalar.	Cesurun bakışı, korkağın kılıcından keskindir.

El için kuyu kazan, evvelâ kendi düşer.	Dokuz at bir kaziğa bağlanmaz.	Çivi çiviye söker.
El kazanı ile aş kaynamaz.	Dolu bardak su almaz.	Eğreti ata (el atına) binen tez iner.
Erteye kalan, arkaya kalır.	El el ile, değirmen yel ile.	El elin eşeğini türkü çağırarak arar.
Göğe direk, denize kapak olmaz.	Harman dövmek keçinin işi değil.	Gönül bir sırça saraydır, kırılırsa yapılmaz.
İki karpuz bir koltuğa sığmaz.	Herkesin yorulduğu yere han yapılmaz.	Irmaktan geçerken at değiştirilmez.
İki ölç, bir biç.	İki cambaz bir iptе oynamaz.	İt ürür, kervan yürür.
Yol sormakla bulunur.	İş insanın aynasıdır.	Lâfla peynir gemisi yürümez.
	Kanatsız kuş uçmaz (olmaz).	Mayasız yoğurt çalınmaz (tutmaz).
	Al elmaya taş atan çok olur.	Soğanın acısını yiyen bilmez, doğrayan bilir.
	Tayfanın akıllısı, geminin dümeninden uzak durur.	Taşıma (dökme) su ile değirmen dönmez.
	Birlikten kuvvet doğar.	
	Yalnız taş duvar olmaz.	

Tablo 2: Atasözlerinin Sınıflandırılması (devamı)

Koordinasyonla ilgili Atasözleri	Kontrol ile ilgili Atasözleri
Adam adama her daim muhtaç (gerek olur).	Ağustosta gölge kovan, zemheride karnın ovar.
Akan su yosun tutmaz.	Araba devrilince yol gösteren çok olur.
Akıllıyı arkada tutma, akılsızı kılavuz etme.	Arpa eken buğday biçmez.
Aç gözünü, açarlar gözünü.	Ayı görmeden bayram etme.
At, adımına göre değil, adamına göre yürür.	Aza kanaat etmeyen çoğu hiç bulamaz.
Ateşle barut bir yerde durmaz.	Başını acemi berbere teslim eden, pamuğunu cebinde taşısın.
Bana dokunmayan yılan bin yaşasın.	Bir bulutla kış olmaz (Bir çiçekle yaz gelmez).
Bir mih bir nal kurtarır, bir nal bir at kurtarır.	Bir şeyin önüne bakma, sonuna bak.
Çobansız koyunu kurt kapar.	Bugünkü tavuk yarınki kazdan iyidir.
Demir tavında dövülür.	Çanağa ne doğrarsan kaşığına o çıkar. (Ne ekersen onu biçersin).
Elçiye zeval olmaz.	Çok arpa atı çatlatır.
Adam adama her daim muhtaç (gerek olur).	Damlaya damlaya göl olur.
Balık baştan avlanır.	Deveyi yardan uçuran bir tutam ottur.
	Evdeki hesap çarşıya uymaz.

	Güvenme varlığa, düşersin darlığa.
	Her ağacın meyvesi olmaz.
	Her inişin bir yokuşu vardır.
	Her şeyin bir vakti var, horoz bile vaktinde öter.
	Her zaman gemicinin istediği rüzgâr esmez.
	Her ziyan bir öğüttür.
	İşten artmaz, dışten artar.
	Kaz gelen yerden tavuk esirgenmez.
	Kismetinde ne varsa kaşığına o çıkar.
	Küçük suda büyük balık olmaz.
	Olsa ile bulsayı ekmişler, hiç bitmiş (yel ile yuf bitmiş).
	Perşembenin gelişi çarşambadan bellidir.
	Saçın ak mı kara mı, önüne düşünce görürsün.
	Acele ile menzil alınmaz.

4. Tartışma

Tablo 1’de yer alan atasözleri yönetimin beş fonksiyonu açısından değerlendirildiğinde manevi kültürün bir parçası olan atasözlerinden Türk yönetim anlayışı açısından çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Yönetimde amaç belirleme, karar verme ve planlama açısından şu çıkarımlara ulaşılabilir:

Büyük amaçlara ulaşmak zor engelleri aşmayı gerektirdiğinden onlara ulaşmak isteyen yöneticiler bu zorlukları göze almalıdır. Yöneticiler plan yaparken bilgili olmadıkları konularda uzman danışmanlardan yararlanmalı, somut gerçeklere dayanmayan, gelişigüzel hazırlanmış plan ve kararlarla nihai amaçlara ulaşamayacağına bilincinde olmalıdırlar. Buna göre yöneticinin karar ve planları belirli sağlam temellere dayanmalı, temelsiz karar ve planlar kötü uygulamaları beraberinde getirir. Karar vermede acele eden yöneticiler daha iyi alternatifleri kaçırabilir, kimi zaman da kötü sonuçlarla karşılaşabilirler. Atasözlerinden Türk yöneticilerin kritik planlarını ve kararlarını başkalarına anlatmadığı, gizlenmesi gereken plan ve kararlar titizlikle gizlediği anlaşılmaktadır. Atasözlerinin öğütlediği üzere planlar en zor koşulları dikkate alınarak hazırlanmalı, mutlaka bir B planı olmalıdır. Plan ve kararlarda hesaba katılmayan ve dikkate almaya gerek duyulmayan konular daha sonra büyük bir sorun olarak ortaya çıkabilir. Bu durum planlamada esneklik ve değişebilirlik ilkelerini gündeme getirmektedir. “Atılan ok geri dönmez” anlayışı kararların iyi düşünülmesi gerektiğini, Bazı kararların geri dönüşünün olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte iç yüzü bilinmeyen işlere girişmenin tehlikeli ve zararlı olduğu öğütlenmektedir. Atasözlerinden planlamada dengeye dikkat edilmesi ve planın detaylarındaki bütçe ve programlar kurumun kaynak ve yetenekleri ile örtüşmesi gerektiği anlaşılabilir. İhtimaller üzerinden kesin hesap yapılmaması zor durumlar için tedbir alınması gerektiği de atasözlerinden anlaşılmaktadır. Konuyla ilgili atasözleri ihtiyatlı bir yönetici tipinin gerekliliğine işaret etmektedir. Bununla birlikte planlama ile ilgili atasözleri işinde büyümeyi amaçlayan girişimcinin (yönetici) borçlandığında çalışma motivasyonunun daha

yüksek olacağını göstermektedir. “Balık baştan kokar” gibi atasözlerimiz bir işin sonucundaki mükemmelliğin, temelindeki planın mükemmelliği ile ilgili olduğu şeklinde yorumlanabilir. İyi düşünülmüş kusursuz planlar verimli sonuçlar getirir. Kişiler hakkında kötü planlar yapan çalışan veya yöneticinin kendisi kötü bir planın kurbanı olabilir. Bir başka nokta ise başkasının planıyla iş yapılmaması gerektiği, yöneticinin kendi karar ve gündeminin olması gerektiğidir. Bu noktalar danışman kullanan yöneticiler için oldukça önemlidir. Her şeyi başkasına teslim etmeyen bir anlayış benimsenmelidir. Bir diğer husus da önemli kararları ertelemek gerektirir (bugünün işini yarına bırakma). Planlama ile ilgili dile getirilen sorunlardan biri de planların hayata geçirilmemesidir. Planların rafta kalmaması, gerçekçi olmasıyla ilgilidir. Hayali istek ve fikirlerin uygulama şansı düşüktür. Son olarak atasözlerinin öğütlediği üzere istenilen sonuca adım adım gidilmeli, aynı anda yapılamayacak işlerden vazgeçilmelidir. Amaç ve hedefler belirlenirken ayrıntılar (kazanç kayıp durumu) dikkatlice analiz edilmeli, sonuçları ondan sonra değerlendirilmelidir. Karar ve planlarında diğerlerine danışan yönetici uygun çözümleri daha kolay bulabilir (Bin bilsen de bir bilene danış).

Tablo 1’de yönetimin *örgütleme (işleri ve kişileri organize etme, organizasyon oluşturma)* fonksiyonu ile ilgili olduğu düşünülen atasözleri değerlendirildiğinde şu çıkarımlarda bulunmak mümkündür.

Örgütleme yapılırken yetenekli insanların bir araya getirilmesi gerektiği, yetenekli insanların olmadığı bir organizasyonda diğerlerinden biraz fazla yeteneği olan kişilerin diğerleri baskı oluşturabileceği söylenebilir. Organizasyonun temel değeri adalet olmalıdır. İyi tanınmayan ve güçlü referansı olmayan kişilerin istihdamında dikkatli olunmalıdır (Akan suya inanma eloğluna güvenme). Yöneticilerin organizasyonun kademelerinde bilinen tanınan kişilere yer vermeleri gerektiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte işte tecrübenin yaşla değil, ciddi düşünme ve araştırma ile kazanıldığı genç yeteneklere fırsat verilmesi gerektiği öğütlenmektedir. Atasözlerinden insan kaynaklarının sevk ve organizasyonunda kişilerin yeteneklerini vurgu yapıldığı görülmektedir. Organizasyonun üst kademelerindeki görevini kaybeden bir kişi yetenekli ve kıymetli biri ise bu özelliğini kaybetmez. Bazen yetenekli bir yönetici veya çalışan şanssızlığından dolayı yeteneği ile uyuşmayan görevlerde çalıştırılmaktadır. Bir diğer konu ise örgütlemeye görevlerin ve sorumlulukların başarı ile tamamlanması için karşılıklı işbirliğine ihtiyaç olduğu gereksinimidir. Örgütsel yapı bu işbirliğini tesis edecek şekilde oluşturulmalı bir kişiye birden fazla sorumluluk verip çok fazla verimlilik beklenmemelidir (yetki-sorumluluk denkliği). İnsanımızın manevi belleğine işaret eden atasözlerimizden bir organizasyonda kurulu düzen ve yapıyı değiştirmek zor olduğu anlaşılmaktadır. Birçok yöneticinin örgütleme ile ilgili karşılaştığı zorluklardan biri de budur. Yeniden yapılandırma işleri ve kişilerin rol ve sorumluluklarını değiştirdiğinden bu alan yöneticilerin önemli bir mücadele alanıdır. Klasik yönetim ve örgüt teorisi anlayışı ile örtüşen mesajların atasözlerinin içeriğinde yer aldığı söylenebilir. İnsanları sıkı disiplin altına almak çalışmayı sevmeyen kişileri sevk

ve idare etmenin zorluklarına işaret eden mesajların atasözlerinde yer aldığı ifade edilebilir. İşi ehline vermeyi ifade eder. Önemli bir iş ve görevlerde istihdam edilen kişilerin dikkatle seçilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Doğru kişileri doğru görevlere atamak yönetimde yetki devrini kolaylaştıracaktır. Atasözlerinde, organizasyonun üst mevkilerinin yapısına işaret eden mesajların da bulunduğu anlaşılmaktadır. “Büyük başın büyük derdi olur” anlayışı, yöneticilerin terfi ettikçe kontrol alanlarının genişlediği ve daha büyük sorumluluklarla karşılaştığı şeklinde yorumlanabilir. Bir diğer önemli başlık ise birbiri ile iyi anlaşamayan kimselerden oluşan örgütsel yapıda anlaşmazlık ve çatışmaların kaçınılmaz olduğudur. Bir göreve birbiri anlaşması zor olan kişilerin getirilmesi görevin yerine getirilmemesi ile sonuçlanacaktır. Bunun yanı sıra yetki sorumluluk denkliğinin önemine işaret eden çok sayıda atasözünün olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel yapıda görevlerin icra edilmesinde çalışanların birbiriyle yardımlaşma ve dayanışma ilkelerinin önemine işaret edilmektedir(Örn: Yalnız taş duvar olmaz). Atasözlerinde, özellikle görevlerin dağılımında liyakat ilkesinin de üzerinde durulduğu belirtilebilir. Önemli görevlere gelenler işin işleyişine hâkim olmalıdırlar. Bu noktada klasik bürokrasi modelinin ilkelerini hatırlatan mesajlara rastlamak mümkündür. Örgütsel yapıda kurallar kesin olmalı ve kişilerin isteği doğrultusunda gelişigüzel değiştirilmemelidir. “İş kişinin aynasıdır” anlayışı göreve atamalarda ve terfilerde kişilerin iş performansının temel alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Son olarak örgütsel yapıda çıkan sorunların işbirliği, takım çalışması ve dayanışma ile çözülmesi gerektiği öğütlenmektedir.

Tablo 1’de yönetimin *yürütme (yönelme) ve icra (uygulama) işlevi* ile ilgili olduğu düşünülen atasözleri değerlendirildiğinde şu çıkarımlarda bulunulabilir: Astları harekete geçirmek isteyen yönetici yumuşak bir üslupla emir vermeli ve işleri yürütmelidir. Çalışanlar emeklerinin karşılığını aldıklarını düşünürlerse (tatmin edici ücret ve uygun iş koşulları) işler daha etkin yürütülebilir. Bir işi icra eden kişiye her yönüyle güvenmemeli, kişilere her zaman alternatif bulunabilmelidir. Yürütme ve icrada esas olan yavaş, ancak emin adımlarla iş yapmaktır. Bir iş ve görev yürütülürken çalışan veya yönetici gelişigüzel hareket etmemelidir. Çalışanlar iş yaparken yöneticisine göre pozisyon aldıkları çıkarımı yapılabilir. Yürütmede iş takibinin önemi vurgulanmaktadır. İşinden etkin sonuçlar bekleyen yönetici, işin takibini iyi yapmalıdır. Atasözlerinden yürütme ve icrada emir komuta birliğinin esas olması gerektiği anlaşılmaktadır. Yürütmede kararlılık ve cesaretin önemine vurgu yapıldığı düşünülebilir. Alınan kararları uygulamak cesaret ister, yönetici icra konusunda cesur olmalıdır. Bu da güçlü liderliğe ihtiyacı göstermektedir. Bir diğer başlık da yürütmede yetki kullanımınıdır. Yöneticiler, yürütmede ihtiyaç duyduğu yetkiye sahip olmalıdırlar. Yönetici başkasının yetkisini kullanarak çok fazla iş başaramaz veya bağımsız olamaz. İhtiyaç duyduğu otorite ve yetkiyi kendisi kazanmalıdır. Yönetici ilgilendiği olayın bir parçası olmadan veya soruna müdahil olmadan sağlam çözüm üretmez. “Dereyi geçerken at değiştirilmez” anlayışı yürütülmekte olan bir işin tam ortasında, işi tehlikeye düşürebilecek bir

yöntem, bir araç-gereç değişikliği girişiminden kaçınılması gerektiğın göstermektedir. İş ve görevlerin yürütülmesinde kötü niyetli kişilerin engellemelerinin olabileceğı unutulmamalı ancak bunlara çok aldırış edilmemelidir. İşlerin yürütülmesindeki zorluğu işin içinde olanlar, dışardan olaya bakanlardan daha doğru değerlendirebilirler.

Koordinasyonla ilgili olduğu düşünölen atasözleri değerlendirildiğinde řu çıkarımlarda bulunmak mümkündür. Bir organizasyondaki ihtiyaçlar karşılıklıdır ve yardımlaşmayı gerektirir. Koordinasyonu sürekli tutmak, hata ve yanlışların önüne geçer. Yöneticiler, koordinasyon yeteneğı güçlü astlarını iyi değerlendirmeli, bu yeteneğı olmayanı merkezi bir konumda tutmamalıdır. Yönetici giriştiğı işlerde gözü açık olmalı, uyum için hiçbir şeyi atlamamalıdır. Atasözlerinden koordinasyonu sağlayan ve bozan unsurlar bir arada tutulmaması ve merkezi bir konumda olan kişilerin yürütme ve koordinasyon rollerinden iyi yararlanması gerektiğı anlaşılabilir. Bir birimdeki sorunun sadece ilgili birimin sorunu olmayacağı ve koordinasyon için en küçük ayrıntının bile çok önemli olduğu (örn: ummadık taş baş yarar) söylenebilir. Son olarak koordinasyonda zamanlamanın, yöneticilerin uyumsuzluk gösteren iş ve birimler arasındaki rollerinin önemine yönelik çıkarımlar yapılabilir.

Kontrol ve kontrol süreci ile ilgili atasözleri değerlendirildiğinde řu çıkarımlar yapılabilir: Yönetici telaş ve sabırsızlık göstererek daha çabuk sonuç alacağını düşünmemelidir. Bununla birlikte işlerin yapılması vaktinde işi sıkı tutmayan yönetici beklenmedik sonuçlarla karşılaşır. Yöneticiler, sonuçlara ilişkin tehlike ve riskleri önceden öngörmelidir. Sonradan kendisine yapılan uyarılar temenniden ibaret kalır. Hiçbir sonuç tesadüfi değildir. Öncesinde yapılanlarla ilgilidir. İstenilen büyük neticeler, küçük birikim ve sonuçların bir araya getirilmesi ile elde edilebilir. Bir işin başarılı bir şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğine karar vermek için acele hüküm verilmemelidir. İyi başlayan ancak kötü biten işler olabildiğinden işin başına ve sonuna bakarak kontrol sağlanmalıdır. Bu öğüt, yöneticilere hem ileriye hem de geriye dönük kontrolü hatırlatmaktadır. Her işte de bir ölçü vardır, ölçüyü kaçırıp işte aşırı gitmek zararlı sonuçları beraberinde getirir. Buradan kontrole ilişkin standartların belirlenmesi gerektiğı anlaşılabilir. Açgözlülikle küçük çıkarlar peşinde koşan yönetici, kendisini ve kurumunu büyük zararlara uğratar. Bazen planlarla sonuçlar birbiri ile uyuşmayabildiğı için beklenmedik sonuçlara hazırlıklı olunmalıdır. Bununla birlikte işlerin hâlihazırda iyi neticelenmesi yöneticiyi aldatmamalıdır. Kontrol süreci sonundaki yüksek performans yöneticiyi aldatmamalı, düşük performans ise hayal kırıklığına uğratmamalıdır. Kontrollerin zamanında yapılmasının gerekliliğı söz konusudur. Olaylar ve ilişkiler yöneticinin istediğı şekilde sonuçlanmayabilir, bunun için gerekli tedbirler için hazırlık yapılmalıdır. İstenmeyen sonuçlar yöneticiler için ders ve ibret niteliğindedir. Yönetici ne kadar çalışırsa çalışsın, çabalarsa çabalasın alın yazısındaki şeye ulaşır. Sonuçlar takdir edilmiştir. Yönetici istediğı sonuçlara hayalle değil, çalışarak ulaşabilir. Bir iş, durum ya da olayın nasıl sonuçlanacağı şimdiki gidişinden anlaşılıp belli olur.

Sonuç

Türk atasözlerinin ışığında Türk yönetim anlayışının (yönetim fonksiyonları bağlamında) temel yapısı tartışılmıştır. Buna göre *atasözlerinin öğütlediğine göre* Türk yöneticilerin yönetsel fonksiyonları icra etmede *sergileyebileceği* davranışlar şu şekilde açıklanabilir: Türk yöneticiler, *planlama* yaparken zorlu amaçlar belirleyen, bilmedikleri konularda danışman kullanan ancak kendi gündem ve ajandaları olan yöneticilerdir. Bununla birlikte kritik kararlarını başkalarına anlatmayan (sır tutan), alternatif planı olan, planda esnekliğe dikkat eden, başkalarının biçtiği planlarla hareket etmeyi sevmeyen, planlarını uygulamaya geçirmekte zaman kaybetmek istemeyen, hızlı sonuç almak isteyen, ihtimaller üzerinden hesap yapmayan somut ve gerçeklere dayalı kararlar alan özellikler de Türk yönetici tipinin özellikleri arasında sayılabilir. *Örgütlenme* konusundaki özellikler ve davranışlar ile ilgili ilk olarak ise Türk yöneticilerin bildiği, tanıdığı ve yetenekli insanlara önemli görevleri verdiği söylenebilir. Atasözlerinden hareketle Türk yöneticilerin başarılı bir örgütlenme için dayanışma ve yardımlaşmanın gerekliliği, yetki ve sorumluluk denkliği, adalet duygusu, uyumsuz kişileri bir arada çalıştırmama, performansı temel alma, sorunların çözümünde işbirliği ve diyalogu ön planda tutma gibi hususları dikkate almaları gerektiği öğütlenmiştir.

Atasözlerinin öğütlediğine göre Türk yöneticilerin *yürütme konusu* ile ilgili davranışları, emir verirken yumuşak üslup kullanan, kararları uygulamada cesaret gösteren, işin yarısında araç ve yöntem değiştirmeyen, iş yaptırmada kendi yetkilerine sahip olmayı önemseyen, yaptığı işi takip eden şeklindedir. *Koordinasyon* konusunda ise koordinasyon yeteneği güçlü kişileri istihdam eden, zamanlamaya önem veren, karşılıklı yardımlaşmayı esas tutan davranışları ön plana çıkmaktadır. Son olarak *kontrol ve kontrol süreci* ile ilgili olarak Türk yönetici tipinin önem verdiği ve vermesi gereken konular, sonuçlar için sabırsızlık göstermeme, peşin hükümlü olmama, sonuçlardan ders çıkarma, yüksek ve düşük performansı doğru okuma, işlerin gidişatından sonucu kestirme ve kontrolde belirli ölçülere (standartlara) sahip olma şeklinde özetlenebilir.

Kaynakça

AKIN, A. (2008), Doğudan Batıdan: Bir Kültür Ögesi Olan “Türk Atasözleri”nin “Yönetim Paradigmaları” Açısından İncelenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:5 Sayı:2, ss.1-29.

ATASÖZLERİ (2017), “Alfabetik Sıraya Göre Atasözleri” <http://www.atasozleri.gen.tr> (Erişim: 10.06.2017).

BAKAN, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci H.Ç., (2004), *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, İstanbul; Aktüel Yayınları.

BHASKARAN, S. ve Sukumaran, N. (2007), National culture, business culture and management practices: consequential relationships?, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 14 Issue: 1, pp.54-67.

BLACK, B. (1999), National culture and high commitment management, *Employee Relations*, Vol. 21 Issue: 4, pp.389-404.

BÖKE, K. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, (4. Baskı), İstanbul, Alfa Basım.

CATANĂ, G.A. ve Catană, D. (2010), Organisational Culture Dimensions in Romanian Finance Industry, *Journal of East European Management Studies*, Vol. 15, No. 2pp. 128-148

CHONG, J.K.S. ve Park, J. (2003), National Culture And Classical Principles Of Planning, *Cross Cultural Management:An International Journal*, Vol. 10 Issue: 1, pp.29-39.

ÇİLİNGİR, Z. (2015), Türk Atasözlerinde Tüccarlık Zanaatı, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34) ss: 173-184.

ERDOĞAN, İ. (1997), İşletmelerde Davranış, 2. Bası, İstanbul; İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No:272.

GANNON, M. ve Pillai, R. (2010), Understanding Global Cultures: Metaphorical Journeys through 29 Nations, Clusters of Nations, Continents and Diversity, 4th ed., Sage, Los Angeles, CA.

GEERTZ, C., (1973), The Interpretation of Cultures. Basic Books.

GREGORY, K.L. (1983), Native-View Paradigms: Multiple Cultures and Culture Conflicts in Organizations, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 28, No. 3, pp. 359-376

HERSKOWITZ, M. J. (1948), Man and His Works, Knopf.

HUMPHRIES, S.A. ve Whelan, C. (2017), National Culture and Corporate Governance Codes, *The International Journal of Business in Society*, Vol. 17 Issue: 1, pp.152-163.

KİM, B. (2010), Cultural forces and historical events to shape organizing principles in Korea: An exploratory perspective, *Management Decision*, Vol. 48 Issue: 5, pp.826-841.

MEYDAN, C. H. ve Polat, M. (2010), Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 65 Sayı: 4 Sayfa: 123-140.

MİROSHNİK, V. (2002), Culture and International Management: a Review, *Journal of Management Development*, Vol. 21 Issue: 7, pp.521-544.

ÖZDEMİR, M. (2010), Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 1, No:1, s.323-343.

ÖZKALP, E. ve Kirel, Ç. (2013), *Örgütsel Davranış*, 6. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.

PLIJTER, E.B., Voordt T.J.M. ve Rocco, R. (2014), Managing the Workplace in a Globalized World: The Role of National Culture in Workplace Management, *Facilities*, Vol. 32 Issue: 13/14, pp.744-760.

RAO, P. (2013), The Role of National Culture on “Best” Practices in India: a Multiple Case Study Approach, *Journal of Indian Business Research*, Vol. 5 Issue: 2, pp.122-143.

SABUNCUOĞLU, Z. ve Tüz, M. (2005), *Örgütsel Psikoloji*, Bursa, Aktüel Basım.

SALK, J.E. ve Brannen, M.Y. (2000), National Culture, Networks, and Individual Influence in a Multinational Management Team, *The Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 2, pp. 191-202.

SİM, M. (2009), National Culture Effects on Groups Evaluating Internal Control, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25 Issue: 1, pp.53-78.

STEEN, E. V. (2010), On The Origin of Shared Beliefs (And Corporate Culture) *The RAND Journal of Economics*, Vol. 41, No. 4, pp. 617-648.

SWEENEY, E.P. ve Hardaker, G. (1994), The Importance of Organizational and National Culture, *European Business Review*, Vol. 94 Issue: 5, pp.3-14.

SWIERCZEK, F.W. ve Onishi, J. (2003), Culture and Conflict: Japanese Managers and Thai Subordinates, *Personnel Review*, Vol. 32 Issue: 2, pp.187-210.

TABAK, A., Polat, M., Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2008), Kültürden Yönetim Anlayışına Bir Gezinti: Türk ve Kırgız Atasözlerinde Yönetim Olgusu, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 7(1).

TATA, J. ve Prasad, S. (2015), National Cultural Values, Sustainability Beliefs, and Organizational Initiatives, *Cross Cultural Management*, Vol. 22 Issue: 2, pp.278-296.

Türk Edebiyatı (2017), Atasözleri (Erişim:10.05.2017), https://www.turkedebiyati.org/Atasozu/atasozleri_A.html

ÜLGEN, H. ve Mirze, K. (2013), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, İstanbul; Beta Yayınları.

YILDIRIM, A. ve Şimşek, H. (2005), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (5.Baskı), Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Makalenin Gönderim Tarihi: 31.07.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 18.11.2018

Öğrencilerin Duygusal Zekâ ile İletişim Becerileri Düzeylerinin Bağımlı Etkinliği Üzerine Bir Uygulama

Öğr. Gör. Özkan AVCI

Bartın Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu

ozkanavci@bartın.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-1524-1379

Öz

Kendi duygularımız ve iletişim kurduğumuz diğer bireylerin duygularını anlamamız ve bilinçli olarak kullanabilmemiz için gerekli olan duygusal zekâ ve iletişim becerileri çalışmanın ana unsurlarını oluşturmaktır. Çalışma kapsamında örneklem olarak belirlenen Bartın Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programı ön lisans öğrencilerinin ikinci yarıyıl içerisindeki duygusal zekâ düzeyleri Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği ile iletişim becerileri ise Korkut İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeği ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Aynı uygulama öğrencilere duygusal zekâ ve etkili iletişim üzerine ders verildikten sonra öğrenim gördükleri dördüncü yarıyıl içerisinde tekrar uygulanmıştır. Bu kapsamda yapılan uygulama ile öğrencilerin duygusal zekâ ve iletişim beceri düzeylerinin etkinliğinin değişip değişmediği SPSS programı yardımıyla bağımlı örneklem t testi analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin genel duygusal zekâ düzeylerinin anlamlı olarak arttığı, iletişim becerilerinde ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, İletişim Becerileri, Ön Lisans, Bağımlı Örneklem

JEL Kodları: I21, Z13

A Practice on Dependent Efficacy of The Students' Communication and Skills Emotional Intelligence Levels

Abstract

The emotional intelligence and communication skills, which are required for realizing our own emotions and the others' whom we contact and for using it consciously, are the basis of this study. Within the context of the study; emotional intelligence level of the students, studying at Bartın University-Department of Public Relations and Publicity and assigned as sample group, was determined via Bar-On Emotional Intelligence Scale and communication skills, via Korkut Communication Skills Evaluation Scale, in second academic session. The same practice was performed on them in fourth academic session

after giving a course on emotional intelligence and effective communication. With this application performed on that note, whether the efficacy of the emotional intelligence and communication skills of students had changed or not was put to paired student t-test analysis with the help of SPSS programme. As a result of analyzes, it was confirmed that the common emotional intelligence of the students had increased significantly but there hadn't been noticeable difference in communication skills.

Keywords: Emotional Intelligence, Communication Skills, Vocational School, Dependent Sample

JEL Codes: I21, Z13

Giriş

Duygusal zekâ, onlarca yıldır birçok uzman tarafından ciddi tartışmalara ve çalışmalara konu olmuştur. Yapılan çalışmalar duygusal zekânın bilişsel zekâ kadar üzerinde durulması gereken bir alan olduğunu göstermiştir (Drigas ve Papoutsis, 2018:10). Günlük hayatta bireylerin kendi duygularını ve karşısındakinin duygularını iyi analiz edip anlayabilmesi ve karşılaştığı anlık durumlara göre olması gerektiği gibi davranabilmesi, duygusal zekâ düzeylerinin etkinliğine bağlı olarak değişmektedir.

Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin, duygularını daha başarılı bir biçimde yöneterek, aile içi ve sosyal ilişkilerinde daha yapıcı ve olumlu tepkiler sergiledikleri, duygusal sorunlarının çözümünde daha başarılı oldukları görülmektedir. Duygusal zekâ düzeyi düşük olan bireylerin ise toplumla ilişkilerinde daha başarısız oldukları ve daha fazla olumsuz davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bu yüzden bireylerin duygusal zekâ yeteneklerini geliştirmesi, mesleki kariyerlerinin ve sosyal yaşantılarının olumlu gelişimi açısından büyük önem taşımaktadır (Özdayı, 2011:23-24).

Duygusal zekâ bölgesinin etkili olarak kullanılabilmesi için iletişim becerileri ile desteklenmesi gerekmektedir. Çünkü duyguların anlamlı olarak yansıtılabilmesi ancak etkili iletişim yoluyla olabilmektedir. Korkut'a göre etkili iletişim becerileri (2004:125); bireylerin sözlü ve sözlü olmayan mesajlara karşı olan duyarlılıkları, etkili dinleme yapmaları ve etkili tepki vermeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Bu kapsamda duygusal zekâ düzeylerinin ve iletişim becerilerinin üniversite eğitimi döneminde bilinmesi ile öğrenciler meslek hayatlarına atılmadan önce kariyer hedefleri ile ilgili doğru olarak yönlendirilebilir ve bu doğrultuda tedbirler alınabilir. Bu görüş doğrultusunda yapılmış olan bu çalışma ile örneklem olarak belirlenen ön lisans öğrencilerinin duygusal zekâ

düzeylerinin ve iletişim becerilerinin ilerleyen dönem içerisinde anlamlı olarak farklılaşarak farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

1. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramının literatüre geçmesini sağlayan Salovey ve Mayer olmuştur. Salovey ve Mayer'e (1990:189) göre duygusal zekâ; bireylerin kendi duygularını ve diğer bireylerin duygularını algılaması, ifade edebilmesi, empati kurabilmesi; algıladığı duyguları, becerisi ile ayırt edip kullanabilmesi ve düzenleyebilmesidir.

Salovey ve Mayer'in duygusal zekâ kavramı ile ilgili uyanış sağlamalarının ardından, kavramın popülerlik kazanmasını ise Daniel Goleman sağlamıştır (Quebbeman ve Rozell, 2002:128). Goleman duygusal zekâyı (2013:62-63); bireylerin kendilerini harekete geçirebilmeleri, aksiliklere rağmen yollarına devam edebilmeleri, dürtülerini kontrol ederek tatminlerini erteleyebilmeleri, ruh hallerini düzenleyebilmeleri, yaşadıkları sıkıntılarda duygularına yenik düşmeye izin vermemeleri, kendilerini başkalarının yerine koyabilmeleri ve umut besleyebilmeleri olarak tanımlamıştır.

Bar-On ise duygusal zekânın bireyler arasında sağlıklı iletişim kurma becerisini geliştirdiğini ve duygusal zekâ sayesinde ani gelişen olaylara karşı çok çabuk adapte olunarak çevresel isteklere karşı daha başarılı olunabildiğini ifade etmiştir (Delice ve Günbeyi, 2013:213). Bar-On, beynin bilişsel parçasının aksine duygusal parçasını daha çok vurgulamış ve gerek iletişim kurmada ve ani gelişen özel olaylarda gerekse de iş hayatında mutlu ve başarılı olmak için beynin bilişsel olmayan kısmının önemine değinmiştir (Avcı, 2017:72-73).

Duygusal zekâ, bireylerin kendilerine ve başkalarına ait olan duyguları doğru olarak algılamaları, değerlendirmeleri, duygular arasında ayırım yaparak, edindikleri izlenim ve bilgileri davranışlarında kullanabilmeleri olarak ifade edilmektedir (Şirin, 2007:16). Kısacası duyguların akıllıca kullanımındır (Kalyoncu, 2011:32).

Duygusal zekâ yaklaşımlarında başlıca "yetenek (*duygulardan mantık yürütme*)" ve "karma (*sosyal beceriler, kişilik özellikleri ve davranışları bir arada bulundurma*)" olmak üzere iki model bulunmaktadır. Yetenek modeli olarak Mayer ve Salovey'in modeli, karma model olarak ise Goleman, Cooper-Sawaf ve Bar-On'un modelleri temel gösterilmektedir (Aslan, 2013:51). Yapılan çalışmada kullanılan Bar-On'un duygusal zekâ modeli; bilişsel olmayan zekâ özelliklerini içermektedir. Bu özellikler bireylerin gündelik yaşamla başa çıkabilmeleri açısından önemlidir. Bu bakımdan Bar-On'un modeli bilişsel yetenekler ile bilişsel yeteneklerden ayrı olarak kabul edilen duygusal ve sosyal

beceriler ile yetkinlikleri birleştiren karma bir modeldir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000).

Duygusal zekâ üzerine ortaya çıkan modeller, farklı teorik yaklaşımlarla duygusal yeteneklerin bireylere katkısını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Böylece yapılan araştırmalarla duygular ve akıl arasında kapsamlı bir ilişki kurulmuştur.

2. İletişim Becerileri

Bireyler arasındaki ilişkilerin temelini oluşturan iletişim, doğumdan itibaren devam eden tüm süreçlerde yaşamın vazgeçilmez unsurunu oluşturmaktadır. Sağlıklı bir toplum için sağlıklı birey ilişkileri, sağlıklı birey ilişkileri için de sağlıklı iletişim gerekmektedir. Bireylerin birbirleriyle ilişkilerindeki mesajların doğru anlaşılması ve aktarılması, iletişim beceri düzeylerini ortaya koymaktadır (Türkel, 2010:29).

İletişim becerileri; bireylerin gönderecekleri mesajları doğru bir biçimde kodlamaları ve iletmeleri, aldıkları mesajları da hatasız bir şekilde anlamlandırmalarına yarayan etkili tepki verme ve etkili dinleme becerilerinin tümü (Deniz, 2003:8) olarak ifade edilmektedir.

İletişim becerileri, bireyin karşılaştığı olaylarla ilgili olarak bakış açısını geniş tutabilmesi, farklı yorumlar içerisinde hangileri ile çözüme gidebileceğini bilmesidir. Bir davranışın anlamı, kimine göre suçlama kimine göre ise yardımcı olma veya ilişkiyi geliştirme şeklinde olabilmektedir. Önemli olan, bu davranışlar eleştiri, uyarı veya şikâyet şeklinde bireye yöneldiğinde, iletişim becerilerinin etkin kullanılarak, davranışa tek bir açıdan yaklaşmak yerine birçok açıdan yön ve anlam verilebilmesidir (Yüksel Şahin, 1997:46-47).

Bireylerin bu doğrultuda iletişim becerilerini geliştirebilmeleri için duygusal zekâlarına önem vermeleri gerekmektedir. Duygusal zekâ hem bireyin kendisi hem de ilişkide bulunduğu diğer bireyler üzerinde olumlu etkileri olan kavramları içermekte; bireylerin yaşamdan doyum almaları, iyi iletişim kurmaları, mutlu ve başarılı olabilmeleri için önem arz etmektedir (Kuzu, 2008:20). Dolayısıyla yapılan araştırmada öğrencilerin hem duygusal zekâ düzeyleri hem de iletişim becerileri değişken olarak incelenmiştir.

3. Yöntem

3.1. Ana Kütle ve Örneklem

Bu araştırma, Bartın Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu (MYO) Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programında öğrenim gören 67 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Seçilen örneklem içerisine sadece aktif olarak öğrenimine devam eden öğrenciler dahil edilmiş, diğerleri ise kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırma

kapsamında öğrencilere duygusal zekâ ve iletişim üzerine ders verildikten sonra duygusal zekâ düzeylerinin ve iletişim becerilerinin bağımlı olarak farklılaşım farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada zaman ve maliyet kısıtlaması nedeniyle eğitim alanında faaliyet gösteren sadece bir Yükseköğretim programının öğrencileri değerlendirmeye alınmış ve ana kütlenin tamamına ulaşılamamıştır. Bu yüzden yapılan bu araştırma, tüm evrene ulaşma zorluğu nedeniyle örneklem olarak belirlenen öğrenciler, veri toplamada kullanılan ölçme araçları ve değerlendirmede kullanılan istatistiksel tekniklerin yeterlilikleri açısından sınırlılıklara sahiptir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada duygusal zekâ düzeylerinin ölçümüne yönelik olarak "Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği (Bar-On EQ-i)" kullanılmıştır. Duygusal zekâ ölçeği, Reuven Bar-On'un uzun yıllar yaptığı çalışmaların sonucunda ortaya çıkan ve toplam 133 maddeden oluşan bir kâğıt-kalem testidir (Bar-On, 2006:15). Ölçek bundan önce Türkiye ve diğer birçok ülkede yapılan bilimsel araştırmalarda kullanılmış ve duygusal zekâ düzeyini ölçme konusunda güvenilir ve yeterli olduğu görülmüştür

Bar-On duygusal zekâ modeli; "kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyumluluk, stres yönetimi ve genel ruh hali" olarak beş ana boyuttan oluşmaktadır. Boyutlardan *kişisel beceriler*; bireylerin kendi iç dünyalarıyla ilgili duygusal benlik bilinçlerini, kendilerine güvenlerini, kendilerine saygılarını, kendilerini gerçekleştirmelerini ve bireysel bağımsızlık becerilerini içermektedir. *Kişilerarası beceriler*; bireylerin empati yeteneklerini, kişilerarası pozitif ilişkilerini ve sosyal sorumluluklarını içermektedir. *Uyumluluk becerileri*; bireylerin problem çözme yeteneklerini, gerçekçi olmalarını ve esnek olabilmelerini içermektedir. *Stres yönetimi becerileri*; bireylerin stres toleranslarını ve dürtü kontrollerini içermektedir. *Genel ruh hali becerileri* ise bireylerin mutluluk ve iyimserlik durumlarını içermektedir.

Türkiye'de ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Füsün Tekin Acar tarafından yapılmıştır. Alanında uzman kişilerle yapılan uyarlama çalışmaları sonucunda, Bar-On duygusal zekâ ölçeği 133 maddeden 88 maddeye indirilmiştir (Tekin Acar, 2001). Bu araştırmada 88 maddeye indirilen bu ölçek kullanılmıştır.

Öğrencilerin iletişim becerilerinin ölçümüne yönelik olarak ise 1996 yılında Korkut tarafından geliştirilen "İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin maddelerinin seçiminde korelasyon tekniği kullanılmıştır. Buna göre birbirleriyle .25 ve üstü korelasyon bulunan ve en az üç madde ile

ilişkisi olan maddeler seçildiğinde, ölçek toplamda tek boyuttan ve 25 maddeden oluşan bir ölçek haline gelmiştir (Korkut, 1996:20-21).

3.3. Metodoloji

Araştırmada aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir ve bunların doğruluğu bağımlı gruplar *t* testi ile sınanmıştır:

Hipotez 1 :Katılımcıların genel duygusal zekâ düzeylerinin etkinliği bağımlı olarak farklılaşmaktadır.

Hipotez 1a :Katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından kişisel beceriler boyutunun etkinliği bağımlı olarak farklılaşmaktadır.

Hipotez 1b :Katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından kişilerarası beceriler boyutunun etkinliği bağımlı olarak farklılaşmaktadır.

Hipotez 1c :Katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından uyumluluk boyutunun etkinliği bağımlı olarak farklılaşmaktadır.

Hipotez 1d :Katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından stres yönetimi boyutunun etkinliği bağımlı olarak farklılaşmaktadır.

Hipotez 1e :Katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından genel ruh hali boyutunun etkinliği bağımlı olarak farklılaşmaktadır.

Hipotez 2 :Katılımcıların iletişim becerilerinin etkinliği bağımlı olarak farklılaşmaktadır.

Yukarıda belirtilen 2 temel hipotez ve 5 alt hipotezi test etmek için araştırma verileri, yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiş ve veriler SPSS 22.0 programında analiz edilmiştir. İstatistiksel analizlerde önemlilik seviyesinin $p < 0,05$ değeri için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Tüm değişkenler için en olumsuz seçeneği 1 ve en olumlu seçeneği 5 olarak belirlenen 5-li Likert Ölçeği (Anketi) kullanılmıştır.

Anket sonucunda, yüksek ortalamalar ilgili alanlarda cevaplayan bireylerin üst düzeyde yeterliliklerinin olduğuna, tam tersi, alınan düşük puanlar ise cevaplayan kişilerin ilgili alanlarda alt düzeyde yeterliliklerinin olduğuna işaret etmektedir. İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinde yer alan 25 soru tek boyuttan oluşmaktadır ve burada ters yönde değerlendirilen ifade bulunmamaktadır. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği (Anketi) ise 88 soru ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Ancak 88. soru hiçbir boyutu içermemekte sadece anketi dolduran öğrencilerin ankette yer alan sorulara samimi olarak cevap verip vermediklerini ölçmektedir. Bu yüzden son soruya veri analizlerinde yer

verilmemiştir. Ayrıca ölçekte yer alan 3, 6, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 24, 29, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 44, 47, 50, 51, 56, 58, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 70, 71, 73, 77, 79, 80, 82, 83, 85 ve 86. sorular ters yönde değerlendirilen ifadelerdir.

Geçerliliği daha önce kanıtlanmış olan ölçeklerin faktör yapılarına sadık kalınmış ve araştırma kapsamında ayrıca bir faktör analizine yer verilmemiştir. Böylece bu araştırma, benzer çalışmalarda olduğu gibi orijinal ölçek boyutlarına sadık kalınarak yapılmıştır (Spahi, 2010; Sü Eröz, 2011; Çömez, 2012; Pektaş, 2013; Karabulut, 2014; Durdu, 2015).

Anket sorularının güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alfa katsayısı dikkate alınmıştır. Cronbach's Alfa değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlar anketin güvenilir olduğunu göstermektedir (Durmuş vd., 2013:89). Anket öğrencilere öğrenim döneminin ikinci yarıyılında ve dördüncü yarıyılında ilk ölçüm ve son ölçüm olarak toplamda iki kez uygulanmış ve iki ölçümün de güvenilirlik analizi sonuçlarına Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha İlk Ölçüm	Cronbach's Alpha Son Ölçüm
Duygusal Zekâ	0,951	0,908
İletişim Becerileri	0,957	0,841

3.4. Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan toplam 67 öğrencinin 39'u kadın ve 28'i erkektir. Öğrencilerin ön lisans eğitimlerinin ikinci yarıyılında (2016-2017 Eğitim Öğretim Dönemi) yapılan ankette öğrencilere daha önce duygusal zekâ üzerine eğitim alıp almadıkları sorulmuştur ve öğrencilerin %91'inin daha önce duygusal zekâ üzerine hiç eğitim almadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğrencilere öğrenim müfredatları kapsamında son yarıyıl programlarına (2017-2018 Eğitim Öğretim Dönemi) eklenen 3 saati teorik ve 1 saati uygulama içeren "Duygusal Zekâ ve İletişim" dersi eğitimi verilmiş ve final sınavları sonrasında aynı duygusal zekâ ve iletişim becerileri ölçeği aynı öğrencilere tekrar uygulanmıştır. Ayrıca ilk yapılan ankete katılım sağlayan öğrenciler ilk ölçümde not alınmış ve böylece anketin güvenilirliğinin etkilenmemesi için son yapılan ölçüme farklı bir öğrencinin katılım yapması engellenmiştir.

Aynı grup öğrencilerin iki farklı dönem içerisinde ölçülen duygusal zekâ düzeylerinin istatistiksel analizi için "bağımlı örneklem t-testi" yapılmıştır.

Duygusal zekâ boyutlarının bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin oluşturulan H1 ve alt hipotezlerine bağlı test sonuçları ile iletişim becerilerinin bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin oluşturulan H2 hipotezine bağlı test sonuçlarına aşağıda ayrı ayrı tablolar halinde yer verilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin genel duygusal zekâ becerilerine ilişkin bağımlı gruplar *t* testi sonuçları Tablo 2'de belirtilmiş ve katılımcıların ortalamaları arasındaki fark ($p=0,01<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu itibarla katılımcıların genel duygusal zekâ düzeylerinin etkinliğinin bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin hipotezlerden "**H1**" kabul edilmiştir.

Tablo 2. Genel Duygusal Zekâ Düzeylerine İlişkin Bağımlı Grup *t* testi Sonuçları

Dönemi	Mevcut	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	<i>t</i> değeri	Anlamlılık Değeri (p)
2.Yarıyıl	67	3,46	0,54	-2,448	0,01
4.Yarıyıl	67	3,66	0,39		

Araştırmaya katılan öğrencilerin duygusal zekâ boyutlarından kişisel becerilerine ilişkin bağımlı gruplar *t* testi sonuçlarına göre, katılımcıların ortalamaları arasındaki fark ($p=0,02<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlıdır. Sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir. Buna göre, katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından kişisel beceriler boyutunun etkinliğinin bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin hipotezlerden "**H1a**" kabul edilmiştir.

Tablo 3. Kişisel Beceriler Boyutuna İlişkin Bağımlı Grup *t* testi Sonuçları

Dönemi	Mevcut	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	<i>t</i> değeri	Anlamlılık Değeri (p)
2.Yarıyıl	67	3,49	0,60	-2,359	0,02
4.Yarıyıl	67	3,71	0,48		

Araştırmaya katılan öğrencilerin duygusal zekâ boyutlarından kişilerarası becerilerine ilişkin bağımlı gruplar *t* testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiş ve katılımcıların ortalamaları arasındaki fark ($p=0,00<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu itibarla katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından kişilerarası beceriler boyutunun etkinliğinin bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin hipotezlerden "**H1b**" kabul edilmiştir.

Tablo 4. Kişilerarası Beceriler Boyutuna İlişkin Bağımlı Grup t testi Sonuçları

Dönemi	Mevcut	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t değeri	Anlamlılık Değeri (p)
2.Yarıyıl	67	3,82	0,72	-2,685	0,00
4.Yarıyıl	67	4,11	0,49		

Araştırmaya katılan öğrencilerin duygusal zekâ boyutlarından uyumluluk becerilerine ilişkin bağımlı gruplar *t* testi sonuçları aşağıda Tablo 5'te belirtilmiştir. Buna göre, katılımcıların ortalamaları arasındaki fark ($p=0,09>0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu itibarla katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından uyumluluk boyutunun etkinliğinin bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin hipotezlerden "**H1c**" reddedilmiştir.

Tablo 5. Uyumluluk Boyutuna İlişkin Bağımlı Grup t testi Sonuçları

Dönemi	Mevcut	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t değeri	Anlamlılık Değeri (p)
2.Yarıyıl	67	3,32	0,48	-1,689	0,09
4.Yarıyıl	67	3,47	0,53		

Araştırmaya katılan öğrencilerin duygusal zekâ boyutlarından stres yönetimi becerilerine ilişkin bağımlı gruplar *t* testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Sonuçlara göre, katılımcıların ortalamaları arasındaki fark ($p=0,93>0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu itibarla katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından stres yönetimi boyutunun etkinliğinin bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin hipotezlerden "**H1d**" reddedilmiştir.

Tablo 6. Stres Yönetimi Boyutuna İlişkin Bağımlı Grup t testi Sonuçları

Dönemi	Mevcut	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	t değeri	Anlamlılık Değeri (p)
2.Yarıyıl	67	2,96	0,48	-0,077	0,93
4.Yarıyıl	67	2,96	0,60		

Araştırmaya katılan öğrencilerin duygusal zekâ boyutlarından genel ruh hali becerilerine ilişkin bağımlı gruplar *t* testi sonuçları Tablo 7’de belirtilmiş ve katılımcıların ortalamaları arasındaki fark ($p=0,03<0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu itibarla katılımcıların duygusal zekâ boyutlarından genel ruh hali boyutunun etkinliğinin bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin hipotezlerden “**H1e**” kabul edilmiştir.

Tablo 7. Genel Ruh Hali Boyutuna İlişkin Bağımlı Grup *t* testi Sonuçları

Dönemi	Mevcut	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	<i>t</i> değeri	Anlamlılık Değeri (p)
2.Yarıyıl	67	3,61	0,78	-2,146	0,03
4.Yarıyıl	67	3,88	0,55		

Araştırmaya katılan öğrencilerin iletişim becerilerine ilişkin bağımlı gruplar *t* testi sonuçları Tablo 8’de belirtilmiş ve katılımcıların ortalamaları arasındaki fark ($p=0,08>0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu itibarla katılımcıların iletişim becerilerinin etkinliğinin bağımlı olarak farklılık gösterdiğine ilişkin hipotezlerden “**H2**” reddedilmiştir.

Tablo 8. İletişim Becerilerine İlişkin Bağımlı Grup *t* testi Sonuçları

Dönemi	Mevcut	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	<i>t</i> değeri	Anlamlılık Değeri (p)
2.Yarıyıl	67	3,97	0,54	-1,752	0,08
4.Yarıyıl	67	4,17	0,39		

4. Sonuç ve Tartışma

Duygusal zekâ, bireylerin kendilerini tanımada, duygularının farkında olmasında, hayattan zevk almasında, empati kurmasında, hedeflerine ulaşmasında, sağlıklı ve bilinçli olarak kararlar vermesinde ve enerjisini olumlu yönde kullanmasında yararlanılacak bir zekâ türü olarak ortaya çıkmaktadır. Kendi duygularının ve başkalarının duygusal durumlarının farkında olan bireyler, iletişim kurdukları süreç içerisinde duygularını ve bu duygularını yansıtan ifadelerini daha sağlıklı bir şekilde kullanacaklardır. Bireylerin bu doğrultuda etkili bir iletişim kurabilmeleri ve çözüm odaklı olabilmeleri için duygusal zekâya sahip olmaları gerekmektedir. İletişim becerileri ve duygusal zekâ hem bireyin hem de ilişkide bulunduğu diğer bireylerin üzerinde pozitif

etkileri olan ve birlikte yaşamanın ya da çalışmanın etkililiği ve verimliliği için önem arz eden kavramlardır (Avcı, 2017:197-199).

Yapılan araştırma ile bireylerin hayatlarını önemli derecede etkileyen duygusal zekâ ve iletişim becerilerinin, alınacak eğitim ile geçen süre içerisinde anlamlı olarak geliştirilip geliştirilemeyeceğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Bartın Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programında öğrenim gören aynı grup öğrencilerin iki farklı dönem içerisinde ölçülen duygusal zekâ düzeylerinin ve iletişim becerilerinin istatistiksel analizlerinde ilk ölçüm ve son ölçüm sonuçları incelendiğinde;

Genel duygusal zekâ düzeylerinin etkinliğine ilişkin oluşturulan *Hipotez 1* sonuçları (ilk ölçüm= 3,46±0,54, son ölçüm= 3,66±0,39, t= -2,448, p=0,01<0,05) istatistiksel olarak anlamlıdır.

Duygusal zeka boyutlarından kişisel becerilere ilişkin oluşturulan *Hipotez 1a* sonuçları (ilk ölçüm= 3,49±0,60, son ölçüm= 3,71±0,48, t= -2,359, p=0,02<0,05) istatistiksel olarak anlamlıdır.

Duygusal zeka boyutlarından kişilerarası becerilere ilişkin oluşturulan *Hipotez 1b* sonuçları (ilk ölçüm= 3,82±0,72, son ölçüm= 4,11±0,49, t= -2,685, p=0,00<0,05) istatistiksel olarak anlamlıdır.

Duygusal zeka boyutlarından uyumluluk becerilerine ilişkin oluşturulan *Hipotez 1c* sonuçları (ilk ölçüm= 3,32±0,48, son ölçüm= 3,47±0,53, t= -1,689, p=0,09>0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Duygusal zeka boyutlarından stres yönetimi becerilerine ilişkin oluşturulan *Hipotez 1d* sonuçları (ilk ölçüm= 2,96±0,48, son ölçüm= 2,96±0,60, t= -0,077, p=0,93>0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Duygusal zeka boyutlarından genel ruh hali becerilerine ilişkin oluşturulan *Hipotez 1e* sonuçları (ilk ölçüm= 3,61±0,78, son ölçüm= 3,88±0,55, t= -2,146, p=0,03<0,05) istatistiksel olarak anlamlıdır.

İletişim becerilerinin etkinliğine ilişkin oluşturulan *Hipotez 2* sonuçları (ilk ölçüm= 3,97±0,54, son ölçüm= 4,17±0,39, t= -1,752, p=0,08>0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Bu kapsamda Bar-On duygusal zekâ ölçeğinin kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, genel ruh hali boyutları ile genel duygusal zekâ düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülürken, uyumluluk ve stres yönetimi boyutları ile ilgili istatistiki olarak herhangi bir farklılığa rastlanılmamıştır. İletişim becerileri ile ilgili olarak ise grup ortalamaları arasındaki fark olumlu olarak

artmış gibi görünse de istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Dolayısıyla Hipotez 1 ve alt boyutları kısmen kabul edilmiş, Hipotez 2 ise reddedilmiştir.

Araştırma sonuçları genel duygusal zekâ düzeylerinin öğrencilere verilen eğitimle doğru orantılı olarak arttığını göstermektedir. Ayrıca duygusal zekâ alt boyutlarından kişisel beceriler kapsamında öğrencilerin kendi potansiyellerinin farkında olarak duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri yeteneklerini, kişilerarası becerilerle de başkalarının duygu ve düşüncelerini anlayabilecekleri yeteneklerini, öğrencilerin insan ilişkilerini birleştirici bir unsur olarak da genel ruh hali becerilerini eğitimle geliştirebilecekleri görülmüştür. Uyumluluk ve stres yönetimi boyutlarında eğitimle herhangi bir farklılığa rastlanılmaması ise öğrencilerin homojen bir kitle olarak gençlik çağında olmalarından kaynaklı olarak günlük yaşamda karşılıklarına çıkan güçlüklerle mücadele etmelerinde ölçülen aralığın yeterli olmadığını göstermiş olabilir.

Duygusal zekânın eğitimle anlamlı olarak artabileceği hipotezinin desteklenmesi, bilişsel zekâyâ göre geliştirilebilir bir alan olduğunu da doğrulamaktadır. Duygusal zekâ düzeyi, istek ve çaba ile yaştan bağımsız olarak artmaktadır. Bilişsel zekâ ise genetik ve kalıtsaldır. Yaşla orantılı olarak belli bir süre sonrasında düzeyi azalmaktadır. Ancak başarılı ve etkili öğrenme hem bilişsel alanın hem de duygusal alanın birlikte ve etkin bir biçimde kullanımıyla ortaya çıkmaktadır (Özdemir Yaylacı, 2008:30). Bu bağlamda duygusal zekâ bireyin profesyonel hayatına doğrudan etki eden bir yapıdadır ve önem arz eden tüm duygusal becerilere ev sahipliği yapmaktadır. Böylece duygusal zekâ düzeyinin artırılmasına yönelik yapılacak çabalar, bireyin hayatı üzerinde kapsamlı bir şekilde pozitif etki yaratacaktır (Bradberry ve Greaves, 2017:31).

Sonuç olarak bireylerin kendi ve diğer bireylerin duygularını anlayabilmesi ve farkında olmasını ifade eden duygusal zekâ, geliştirilebilir bir alan olarak bireylerin yaşamlarında önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin genel duygusal zekâ düzeylerinin eğitim döneminde anlamlı olarak artış göstermesi, kariyer hedefleri ile ilgili olarak duygusal kararlarını doğrudan etkileyecektir ve hayatlarına değer katacaktır.

Duygusal zekâ alt boyutları içerisinde yer alan uyumluluk ve stres yönetimi ile genel iletişim becerilerinde anlamlı bir farklılığa ulaşılamaması; benzer çalışmaların daha geniş örneklem grubu ile karşılaştırmalı olarak daha uzun bir dönem içerisinde yapılmasının gerekli olduğunu göstermiştir. Ayrıca araştırma kapsamında yer alan ölçeklerin haricinde farklı ölçeklerle de benzer araştırmaların yapılması durumunda literatürde daha iyi sonuçlara ulaşılabilecektir.

Kaynakça

ASLAN, Ş. (2013). *Duygusal Zekâ Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.

AVCI, Ö. (2017). *Duygusal Zekâ ve İletişim*. İstanbul: Beta Yayınevi.

BAR-ON, R. (2006). "The Bar-On Model Of Emotional-Social Intelligence (ESI)". *Psicothema*, 18, 13-25.

BRADBERRY, T. ve Greaves J. (2017). *Duygusal Zekâ 2.0 (Emotional Intelligence 2.0)*. (Çev.: Azmi Ulaş). İstanbul: Sola Yayınları.

ÇÖMEZ, F. (2012). *Duygusal Zeka-İş Tatmini İlişkisi: Celal Bayar Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DELİCE, M. ve Günbeyi, M. (2013). "Duygusal Zekâ ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:27, Sayı:1, 209-238.

DENİZ, İ. (2003). *İletişim Becerileri Eğitiminin İlköğretim 8.Sınıf Öğrencilerinin İletişim Becerisi Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

DRIGAS, A. S. ve Papoutsis, C. (2018). "A New Layered Model on Emotional Intelligence". *Behavioral Sciences*, 8, 45, 1-17.

DURDU, İ. (2015). *Duygusal Zekâ ve Sınıf İklimi Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

DURMUŞ, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

GOLEMAN, D. (2013). *Duygusal Zekâ Neden IQ'den Daha Önemlidir? (Emotional Intelligence-Why it can matter more than IQ)*. (Çev.: Banu Seçkin Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.

KALYONCU, Z. (2011). *Duygusal Zekâ ile Örgütten Kaynaklanan Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KARABULUT, E. (2014). *Psikolojik Danışman Adaylarının Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

KORKUT, F. (1996). "İletişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışmaları". *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt:2, Sayı:7, 18-23.

KORKUT, F. (2004). *Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.

KUZU, A. (2008). *Hemşirelik Öğrencilerinin Duygusal Zekâ ve İletişim Becerilerinin Eşdeğer Öğrenim Gören Öğrencilerle Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce: Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

MAYER, J. D., Salovey, P. ve Caruso, D. (2000). "Models of Emotional Intelligence". R. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence* (s.396-420). England: Cambridge University Press.

ÖZDAYI, N. (2011). *Futbol Hakemlerinin Duygusal Zekâ ve İletişim Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

ÖZDEMİR YAYLACI, G. (2008). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

PEKTAŞ, S. (2013). *Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi Müzik Bölümü Öğrencileri İle Diğer Lise Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeylerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

QUEBBEMAN, A. J. - Rozell, E. J. (2002). "Emotional Intelligence and Dispositional Affectivity as Moderators of Workplace Aggression: The Impact on Behavior Choice". *Human Resource Management Review*, 12, 125-143.

SALOVEY, P. ve Mayer, J. D. (1990). "Emotional Intelligence". *Cognition and Personality*, 9, 185-211.

SPAHI, E. (2010). *Kosova ve Türkiye'de Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ ve Denetim Odağı Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

SÜ ERÖZ, S. (2011). *Duygusal Zekâ ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ŞİRİN, G. (2007). *Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleriyle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

TEKİN ACAR, F. (2001). *Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TÜRKEK, Ç. (2010). *İlköğretim Öğrencilerinin Sportif Faaliyetlere Katılım Düzeyi İle Sosyal Uyum ve İletişim Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YÜKSEL ŞAHİN, F. (1997). *Grupla İletişim Becerileri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Makalenin Gönderim Tarihi: 03.09.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 22.11.2018

Küresel Gücün Tahkiminde Düşmanca Bir Tavrı; İslâmofobi *

Doç. Dr. Mahmut BOZAN

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
mbozan@bartın.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-5396-7021

Öz

Osmanlı Devleti'nin tarih sahnesinden çekilmesiyle Dünya siyasetinde Müslümanlar söz hakkını tamamen kaybetmiş oldular. Yeni dönemde hâkimiyet mücadelesi Marksist ve kapitalist ideolojiler arasında yaşamaya başladı. Bu iki kutuplu dünya rekabetinde İslâm ülkelerinin tüm hammadde kaynakları sessiz sedasız sömürüldü ve sömürünün idamesi için demokratik hareketler engellendi. Darbelere ve darbecilere yardım edildi veya bilfiil darbeler yaptırıldı. Sovyetler Birliği'nin dağılması ile birlikte rakipsiz kalan ABD ve ABD liderliğindeki Batı'dan temel hak ve hürriyetler ve demokrasi gibi savunduğu değerlere riayet etmesi beklenilmeye başlandı. Bosna Hersek, Çeçenistan, Azerbaycan ve Filistin'de yaşananlar Batı'nın Müslümanlara bakışındaki ikiyüzlülüğü ortaya çıkardı. ABD'nin Yeni Dünya Düzeni ve Büyük Ortadoğu Projesi gibi kurgularının altından güvenlik stratejilerinde değişiklik yapıldığı, Sovyet tehdidinin yerine İslâm'ın yeni düşman olarak konulduğu açığa çıkmaya başladı. Hungtington'un "Medeniyetler Çatışması" tezi ve benzeri yayınlarla projenin akademik altyapısı da oluşturulmuş oldu. Küresel güçler ve onun kurumları ve yayın organlarında İslâm'ın terörle birlikte kullanımı sonunda neredeyse İslâm'la terör eş anlamlı ve birbirini çağrıştıran kavramalara dönüştürüldü. Artık küresel hegemonyanın tahkimi için son hamle insanları İslâm'la korkutma safhasıdır. Bu hem Hıristiyan kimliği korumak hem de İslâm'a karşı bir önyargı oluşturarak insanları İslâm'dan tecrit etmek amacıyla yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İslâmofobi, Terör, Küresel Güç, Yeni Dünya Düzeni

Jel Kodları: F51, F54

* Bu makale 01-02.12.2016 tarihinde Bartın Üniversitesinde gerçekleştirilen Uluslararası İslâmofobi ve Terör Sempozyumunda sunulan tebliğ tekrar gözden geçirilerek hazırlanmıştır.

A Hostile Attitude in The Strengthening of Global Power: Islamophobia**Abstract**

Muslims have completely lost their right to speak in World Politics after the withdrawal of the Ottoman Empire from the stage of History. In the new era, the struggle for domination was between Marxist and Capitalist Ideologies. In this bipolar world competition, all the raw material resources of the Islamic countries were silently exploited and democratic movements were prevented in order to maintain the exploitation. Coups and Coup Plotters are assisted or Coups have been made. It was expected that the United States, unrivaled with the dissolution of Soviet Union, and the West, under the leadership of the U.S., would respect the values they defend like the fundamental rights and freedoms and democracy. Events in Bosnia-Herzegovina, Chechnya, Azerbaijan and Palestine revealed the hypocrisy on the West's view of Muslims. The fact that the U.S. plot such as the New World Order and the Great Middle East Project, which the change of its security strategies lies beneath, and that Islam has been put forward as a new enemy instead of Soviet threat has begun to emerge. Huntington's "The Clash of Civilizations" thesis and similar publications have also created the academic infrastructure of this project. As a result of the use of Islam together with terror by the Global Forces in its institutions and publications, Islam and terror have almost been transformed into synonymous and interrelated concepts. The last step to reinforce global hegemony now is to scare people with Islam. This is done to protect the Christian identity and to isolate people from Islam by creating a prejudice against Islâm.

Keywords: Islamophobia, Terror, Global Force, New World Order

Jel Codes: F51, F54

Giriş

İslâm'ı ve Müslümanları bir korku objesi olarak gösteren İslâmofobi, esasında içinde yabancı düşmanlığını da barındıran, önyargılarla dolu bir kin ve nefret söylemidir. Uluslararası hukuk açısından ise bir insanlık suçudur. İslâmofobi kavramının daha genel anlamda yabancı düşmanlığını ifade eden xenophobia kavramının uzantısında geliştirilmiş olduğu açıktır. Korku, zamanla düşmanlığı da beraberinde getirdiği için yabancı korkusu kavramının yerini 'yabancı düşmanlığı' kavramı almıştır. Bu kavrama ait iki boyuttan söz edilebilir. İlk olarak korku duyulan grup genellikle toplumun ayrılmaz bir parçası olarak görülmemektedir. Yabancı kişi, fiziksel, etnik veya kültürel özellikleri itibariyle farklıdır. Yabancı düşmanlığı ise farklı olana duyulan antipatidir. İkinci olarak, buradaki temel endişe, yabancı etkilerin saflığı bozacağı şeklindedir. Çünkü bir kültürü veya toplumu saf tutmak onu yabancı etkilerden korumakla mümkündür. Her iki durumda da yabancı düşmanlığı, düşmanlığa konu olan kişi veya grupla

ilgili olmaktan ziyade düşmanlığı yapan kişi veya grupla ilgilidir (Er ve Ataman, 2008: 755-756).

İslâmofobi veya İslâm korkusu, küresel ve emperyalist güçler tarafından siyasi bir amaca matuf olarak plânlı bir şekilde kurgulanmış, daha sonra da kademeli bir şekilde İslâm kelimesinin yanına cihadist, fundamentalist ve nihayet terörist gibi kavramlar ilave edilerek güçlü medya ağı ve akademik kimlik ve kanallar aracılığı ile yaygın bir şekilde kullanılması sağlanmış bir kavramdır. İslâm'ı korkulması gereken bir tehdit olarak takdim etmenin, ötekileştirmenin ve düşmanlaştırmanın elbette siyasi bir amacı bulunmaktadır. Üstelik bu amaç dünya nüfusunun beşte birinden daha fazla bir yekûn teşkil eden devasa bir Müslüman kitleyi ötekileştirme pahasına yapılmaktadır.

Her ne kadar bu propagandayı yapanlar dünya üzerinde sınırlı sayıda bir azınlık grup olsalar bile dünya siyasetini yönlendirmede etkili bir konumda oldukları gerçeğini kabul etmek ve ona göre tedbir almak, kara propagandalarını boşa çıkarmak için çok yönlü bir çalışma yapma mecburiyeti vardır. Diğer yandan bu süreç Batılı bazı kesimler tarafından bir nefret söylemi olarak gündeme getirilen ve ötekileştirilmeye çalışılan İslâm'ı doğru bir şekilde tanıtmak açısından bir fırsat olarak da değerlendirilebilir. Gerçeğin gücü savunuların konumu ne olursa olsun, yalan ve yalan propagandanın aldatmalarına galebe edip üstün gelebilir. Böylece İslâmofobi kurgusunu siyasi amaçlarına ulaşmak için kullananlar kendi kazdıkları kuyuya düşürülebilir.

Bugün ilmi, iktisadi ve askeri üstünlüğü elinde tutan, küresel çapta politika belirleme araçlarına sahip gelişmiş Batılı ülkelerin büyük oranda sömürgesi durumunda olan, üstelik işgal edilen, parçalanmış, kaynakları yağmalanan ve din, mezhep ve ırkçılık üzerinden kutuplaştırılarak birbirine düşürülen İslâm ülkelerinin nasıl bir tehdit ürettiği sorusunu her türlü yalan ve algı operasyonlarının üzerine çıkararak sormak gerekir. Avrupa ve ABD mi işgal altındadır; yoksa Afganistan, Irak ve Suriye mi? Almanya, Fransa, İngiltere veya Kanada da mı iç savaş vardır; yoksa Libya'da, Yemen'de, Suriye ve Irak'ta mı? İslâm ülkeleri mi Batı'nın hammadde ve enerji kaynaklarını sömürmektedir, yoksa tam tersi mi olmaktadır? Tüm bu soruların cevabı ortada iken neden bir Hristiyanofobi veya Yahodofobi değil de İslâmofobi'den bahsedilmektedir? Eğer bir din bizatihi korku ve nefret unsuru olamaz ve suçlular dini aidiyetleriyle anılamaz deniliyorsa -ki doğru olan budur- o halde neden inat ve ısrarla İslâm bir korku unsuru olarak ve Müslümanlar da bir terör ve nefret objesi olarak kullanılmaya devam etmektedir? Bu trajikomik hikâye, tam da kuzuyu yemeyi plânlayan kurdun kuzu için yaptığı suçlamalara benzemektedir.

Gerçek tüm bedahetiyle ortada iken neden İslâm üzerinden bir ötekileştirme yapıldığı ve önce medeniyetler çatışması tezi ile daha sonra da medeniyet içi mezhepler savaşı gibi politikalarla İslâm dünyasının bir kaosa

itilmek istendiği sorusu önem kazanmaktadır. Bu çalışma ile hem bu sorulara cevap aranacak hem de Batı'nın küresel güç rekabetinde muhtemel rakipleri bertaraf ederek gücünü tahkim etme plânları üzerinde durulacaktır.

1. İslâmofobi Kavramının Fikrî Arka Plânı

İslâmofobinin geçmişteki izini tam da Hungtington'un tezine malzeme yaptığı medeniyetlerin değer yargıları üzerinden sürebiliriz. Roma ve Yunan medeniyetinin bir halitası olan ve muharref Yahudilik ile Hristiyanlıktan beslenen Batı medeniyeti beş menfi esas üzerine bina edilmiştir. Öncelikle güce dayanır ve menfaati esas alır. Hayatı bir savaş olarak görür ve zayıfların yaşamaya hakkı olmadığını, binaenaleyh doğal seleksiyona uğramasının güçlülere yer açmak için gerekli olduğunu savunur. Sosyal münasebetlerde materyalist ve Darwinist tekâmülcü nazariyesi gereği üstün ırk anlayışına sahiptir. Beyaz ırkın üstünlüğüne inanır ve sair milletleri köle veya ikinci, üçüncü sınıf insanımsı mahlûklar olarak görme eğilimi taşır. Ferdi sahada hedonist ve zevkçidir. Nefsi arzuları tatmin etmeyi kişi hayatının en önemli gayesi olarak görür (Nursi, 2006: 40).

Böyle bir medeniyet anlayışının geçmişte ortaya koyduğu manzara dikkatlice incelenirse bundan sonra ortaya konacak tablo daha kolay anlaşılabilir. Geleceğe yapılacak bir projeksiyon, ana hatlarıyla şöyle bir uygulamaya işaret etmektedir. Beynelmilel alanda gücü esas alan bir anlayış hakka ve hukuka riayet edemez, zira ona göre kuvvet hakta değil, hak kuvvettedir. Yani kuvvet bizatihi hak doğurmaktadır. Bu ise kuvvetlinin gayra tecavüzüne başka bir sebep aramaya ihtiyaç göstermez. Hele hedefi menfaat olursa kuvvetli olanı durduracak bir fazilet olmadığı için zulme payan yoktur. Doğal seleksiyona inanan Batının medeniyet anlayışında zayıf zaten hayat savaşının kaybedenidir ve hayata tutunması için bir sebep de yoktur. Keza üstün ırk anlayışının sair milletleri yutması, köleleştirmesi, asimile etmesi veya sürmesi de yine bu bakış tarzının kaçınılmaz bir sonucudur.

Bu sebeple kuvveti hakka ram eden, hedefine fazileti koyan, hayatı bir yardımlaşma ve dayanışma olarak gören, bedeni hazları gemleyerek ruhu yücelten ve toplumların bir arada yaşaması için zemin hazırlayan İslâm Medeniyeti ve onun son temsilcisi olan Osmanlı Devleti'nin sağladığı barış, Devlet-i Âliye'nin tarih sahnesinden inmesiyle birlikte yerini Batılı ülkelerin medeniyet anlayışına terk etmiştir. Batı medeniyeti ise maalesef insanlığa huzur getirememiş, bilakis yarım asra iki dünya harbi sığdırarak yeryüzünü kanla boyamıştır.

Batı medeniyetinin taşıdığı bu negatif unsurları başka din ve milletlere karşı, hatta Hristiyanlığın farklı mezheplerine karşı kullandığına binlerce misal gösterilebilir. En bilinenlerini kısaca hatırlamak gerekirse, 12. Yüzyıldaki Haçlı

Seferleri, Endülüs Emevî Devletinde Müslüman ve Yahudilere uygulanan engizisyonlar, sömürge döneminde Amerikan yerlilerinin imhası, Afrika'da, Avustralya ve sair yerlerde yaşanan katliamlar, soykırımlar, din değiştirmeler, asimilasyon ve köleleştirme hareketleri tarihin arşivinde utanç vesikaları olarak durmaktadır. İşgalci ve sömürgeci Batılılar için genelde şarklıların özelde ise Müslümanların medenileştirilmesi gereken bir zavallıdan öte bir mâna ifade etmediği çok da meçhul değildir(Said, 1998). Avrupa bu anlayışta neredeyse yekpare bir tutuma sahiptir ve aramızda aşılmaz bir duvar vardır. Doğu kapitalist için de sosyalist için de sömürülecek bir alandır. Batılıların gözünde doğulu bir yarı insan, şüpheli bir yandaş ve tek kelimeyle düşmandır (Meriç, 1978: 359).

Bugün bile değişen çok bir şey yok gibidir. Hatta İslâmofobi şuurlu bir politik mülahazanın elverişli bir stratejisi olarak durmaktadır. Yakın zamanda yapılan bir araştırmanın bulguları bu gerçeği teyit emektedir. Moosavi'nin İngiltere'de 2001-2007 yılları arasında hükümet yetkililerince yapılan konuşmaları analiz ettiği çalışmasında ana akım politikacıların üsluplarındaki İslâmofobik öğelerin İslâm'ı ve Müslümanları damgalayıcı ifadelere dikkati çekmekte, aşırı sağ gruplar ve medyadaki İslâmofobik dil ile paralellik gösteren bu tavrın süreklilik arz ettiğini ifade etmektedir (Moosavi, 2013: 359).

Haçlı seferleri sebebiyle şiddete dayalı olarak başlayan Müslümanlarla Hristiyanlar arasındaki ilişki bir şekilde devam etmektedir. Haçlı seferleri sırasında militan Katolik kilisesinin motive ettiği haçlı askerlerini nasıl Müslüman topraklara gönderdilerse, şu anki ilişki biçimimizin şekillenmesinde de aynı şekilde papalık büyük rol oynamakta Hristiyan dünyanın Müslümanları nasıl algılayıp nasıl davranacağını yine kilise tayin etmektedir (Düzgün, 2004: 91-92).

Batı dünyasında aşikâr bir İslâmofobi vardır ve buna doğru bir ifade ile üçüncü dünya fanatizmi denilebilir. Bunun için en kolay suçlama onları terörizmi destekleyen ülkeler olarak göstermektir. Bunun için de terör ortamlarına ihtiyaç vardır. Müslümanlar arasında korku ve dehşet yaygın hale getirilmeli ve endişeli günlerin içinde teröristleri kurtarıcı olarak benimsemeleri temin edilmelidir. Çünkü terörü uygulayanların plânı korku ve paniğin sonunda insanlar ve özellikle Müslümanlar arasında yılgınlık meydana getirmektir. Bir tarafta düzenli, modern silahlarla mücehhez ve kuvvetli ordular, diğer tarafta haklarını savunmaya çalışan bazı halk kesimleri vardır (Altıntaş, 2004: 129).

Avrupa'daki din savaşlarında milyonlarca insanın öldürülmesi ve Amerikan yerlilerinin neredeyse tamamının imha edilmesi gibi karanlık bir tarafı olan Hristiyan dünyanın şiddet barındıran kimliğini Müslümanlara yansıtması, İslâm'ı ötekileştirmesi, düşmanlaştırması ve nihayet nefret objesi haline getirmesi psikolojik bir durumdur. Avrupa haçlı seferleri (1095-1270), İspanya'daki Müslüman ve Yahudilere uyguladığı engizisyon ve sömürgeleştirdiği yerlerde uyguladığı şiddet gibi geçmişinde var olan bu

karanlık tarafını bir psikolojik transfer ile İslâm'a ve Müslümanlara yansıtmak için İslâmofobi'yi kullanmaktadır (Buehler, 2011: 647-648).

Hülasa tarihi kökleri Endülüs'te bir İslâm devletinin kurulmasına kadar giden İslâm korkusunun İslâm dünyasının güçlü ve dünyaya hükmettiği dönemlerde Hristiyan birliğini sağlamak için bir tehdit unsuru olarak diri tutulması doğru olmasa da onlar açısından belki bir siyasi tutum olarak anlaşılabilir bir tarafı olabilir; ancak Müslümanların dünya siyasetinde mağlup duruma düştüğü ve İslâm ülkelerinin sömürgeleştirildiği, buna karşı Batılı ülkelerin dünya hâkimiyetinde ön plana çıktıkları bir dönemde hala İslâm korkusunu aşılama devam etmeleri izaha muhtaç görülmektedir. Muhtemelen kapitalist sistemin son dönemde geçirdiği kriz ve iktisadi daralma sonucu Avrupa ülkelerinde yaşanan işsizlik ve özellikle göçlerle ortaya çıkan farklı inanç ve kültürlerin Avrupa şehirlerinde görünür hale gelmesi, Hristiyan nüfustaki yaşlanma ve Müslümanların vatandaşlık hakkı elde etmeleri gibi sebeplerle hız kazanan İslâm korkusu, mahiyeti henüz tam olarak açıklığa kavuşmamış olan 11 Eylül 200'de ABD'deki ikiz kulelere yapılan saldırılar da kullanılarak yükseltilmeye çalışılmaktadır. Müslümanlara karşı önyargı ve şüphelerin giderek bir paranoyaya dönüştüğü bu süreç, bilinçli İslâm karşıtlığı yapan güç odakları tarafından manüple edilmekte, bunun sonucunda Müslüman kimlikli bazı marjinal grupların düşünce ve eylemleri genelleştirilerek İslâm ve Müslümanlar terör, şiddet ve diğer olumsuzluklarla birlikte anılmaktadır (Yılmaz, 2012: 168-169).

Bazı Müslüman grupların gerçekleştirdiği söylenen şiddet içerikli eylemlerin İslâm'dan kaynaklandığı görüşü, temel dayanaklardan yoksun bir iddiadan ibarettir. Çünkü İslâm, isminin de bir gereği olarak barış dinidir. İslâm'ın temel prensiplerinden olan cihadın amacı, zulmü ve haksızlığı önlemek, hakkı ve adaleti tesis ederek insanları ve toplumları barış ve huzur içerisinde bir hayata kavuşturmadır. Dünyanın değişik bölgelerinde Müslüman kimlikli radikal gruplar tarafından gerçekleştirilen şiddet eylemlerini cihat anlayışına ve dolayısıyla İslâm'a bağlamanın inandırıcılığı yoktur. Ancak İslâm korkusunun temel sebebi, cihat ayetlerinden çok, İslâm'ın dünya ölçeğinde hızla yayılan bir din olması, nüfusu giderek artan Müslümanların Avrupa başta olmak üzere dünyanın değişik bölgelerine yerleşmeleri, Misyonerlik faaliyetleri ve emperyalist emeller karşısında en büyük engel olarak İslâm'ın ve Müslümanların görülmesidir. Ancak barış ve adaleti öngören İslâm'ı elbette emperyalistler, yoksul ülkelerin doğal kaynaklarını sömürenler, kendi çıkarları uğruna kan dökmeyi meşru sayanlar, ırk ve kültür ayrımcılığı yapanlar, hukuku çarpıtanlar, insan haklarına saygıdan yoksun hayat sürenler için bir tehdit olarak algılayabilir, buna da söylenecek fazla bir şey yoktur (Yılmaz, 2012: 183-184).

2. İslâmofobinin Dâhili Boyutu

İslâmofobinin bir dâhili, bir de harici ayağı bulunmaktadır. Sadece harici boyutunun ele alınması önemli bir hususun gözden kaçırılmasını netice verebilir. Zira İslâmofobinin dâhili ayağı bazen harici ayağına parmak ısırtacak kadar yıkıcı ve saldırgan olabilmektedir. Zaten tarihi süreç incelendiğinde de müstevli Avrupa devletleri İslâm ülkelerinden çekilmek mecburiyetinde kaldıkları zaman yerlerinde kendileri ile iş birliği yapacak, halkın değerlerine uzak ve hatta Batı üniversitelerinde aldığı eğitim esnasında kazanılmış, bir nevi devşirilmiş ve İslâmi değerlere en az kendileri kadar mesafeli yönetici kadrolarını bırakmışlar ve onların iktidarda kalabilmesi için de her türlü desteği vermişlerdir. İslâm ülkelerinde İslâmi değerlerin gerilik, iptidailik, gelişmemişlik, çağdışılık ve benzeri ifadelerle tahkir edilmesi ve aşağılanması öncelikle Müslüman ismi taşıyan ve arada bir kendilerinin de Müslüman olduğu iddiasını ileri süren etkili ve maalesef yetkili kişilerce dile getirilmiş, her türlü mevzuattan dini ifade, yemin ve hatta selamlaşma gibi gelenekleşen unsurlar bile kaldırılmıştır.

Bunu Türkiye'nin kuruluş sürecinden yakın zamanlara kadar uygulanan politikalar ve yaşanan acılardan açık bir şekilde görmek mümkündür. Tek parti iktidarı dönemindeki İslâm karşıtlığı ve halkın inanç değerlerine yapılan saldırılar, Hilafetin kaldırılmasından dini hak ve hürriyetlerin baskı altına alınmasına, Hac ve Ezanın yasaklanmasından, dini eğitim veren okul ve kurumların kapatılması ve bir kısım camilerin amaçlarına aykırı olarak depo vb. şekle dönüştürülmesi veya satılmasına kadar uzun bir liste tutmaktadır. Çok partili hayata geçtikten sonra da bu tavır devam etmiş, 1960, 1971, 1980 darbeleri, 28 Şubat post modern darbesi ile adeta halkın inanç değerlerine savaş açılmıştır. Dindar insanlara yapılan bed muameleler, ezan okuduğu için, Kur'an okuduğu veya birine öğrettiği için veya dini kitap okuduğu için hapsedilen, işkence gören, şapkaya muhalefet iddiasıyla asılan, başörtüsü kullandığı için eğitimi engellenen ve daha burada sayılamayacak kadar çok sayıdaki mağduriyetler maalesef bu ülkede yaşanmıştır.

Şüphesiz bu İslâmofobik icraatlar halka karşı devlet gücünü elinde tutan seçilmemiş bir mütegalibe tarafından icra edilmiştir. Çok partili hayata geçildikten sonra da vesayet altına alınan demokratik kurumlar dini hak ve hürriyetleri teminde kifayetsiz kalmışlar, hatta darbelerle indirilerek öldürülmüş veya sürgün edilmişlerdir. Bu icraatları yapan diktatörler ve cuntacılar darbe ve despotluklarına bahane olarak hep irticadan, gericilikten, yobazlıktan, şeriatan ve kısaca dinden bahsetmişler ve İslâm düşmanlığı yapmışlar, İslâm'ı bir korku unsuru olarak, İslâm Şeriatı'nı bir tehdit olarak takdim etmişler, İslâm'ın adını irtica ve gericilikle eşanlamlı hale getirmek istemişler, kısaca bir İslâm ülkesinde İslâm'ı bir korku ve tehdit unsuru olarak gördüklerini ilan etmekten geri durmamışlar ve halen de durmamaktadırlar. İşte bu tavır dahilindeki İslâmofobinin

ne derece güçlü ve dahildeki İslâmofobların hariçtekilerden hiç de geri kalmadıklarını gösterir.

Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde İttihat ve Terakki Cemiyeti içindeki pozitivist temelli garpçılık akımının cumhuriyeti kuran kadrolarca benimsenmesi ve buna uygun olarak seküler bir toplum inşa etme sürecinde jakoben yöntemlerle gerici, yobaz ve mürteci olarak yaftalanan inançlı insanlara karşı ciddi bir mücadele yapılmış ve İslâmi değerler hedef alınmıştır Türkiye'de cumhuriyetin kurucu felsefesine istinat eden İslâmofobyaya cumhuriyetin ilk yılları ile devam eden yıllarda olduğu düzeyde olmasa da hâlâ devam etmektedir (Küçük, 2013: 205).

İslâmofobyaya Avrupa merkezli bir nefret söylemi olmakla birlikte yoğun bir şekilde Türkiye'de de yaşanan bir olgudur. Meselâ 28 Şubat post modern darbe süreci ABD ve Avrupa kaynaklı İslâmofobların desteğinde yürütülen doğrudan İslâmofobik bir projedir (Yıldız, 2013: 385).

İslâmofobik temalar plânlı bir şekilde üretilen ve üretildikten sonra güçlü bir şekilde dolaşım ağına sokulan, medya, akademi ve sivil toplum ayağıyla yaygınlaştırılan, dahası siyasete tercüme edilen bir süreçten geçmektedir. Dolayısıyla ortada son derece organize, ciddi finans kaynakları ve örgütlenme gücü olan, sistematik bir şekilde yalan söyleyen, yalanlarını da bir takım medya üzerinden yayan bir yapı bulunmaktadır (Yıldız, 2013: 388).

3. İslâmofobinin Hârici Boyutu

İslâm ülkelerinde eğitimin yaygınlaşması, özellikle iletişim araçlarındaki gelişmelerle dünyada olup-bitenlerin öğreticiliği ve demokrasi anlayışı dâhili İslâmofobi'yi geriletmiş ve saldırıların perdeli ve dolaylı yapılması gibi bir konuma itmiştir. Oysa İslâm dünyasındaki gelişmelerin kendi menfaatleri açısından tehlike arz ettiğini, en azından kolay sömürü ve hükmetme fırsatlarının zora gireceğini düşünen ülke ve küresel güç odaklarında İslâmofobi planlı ve sistematik olarak tırmanışa geçmiştir.

Hariçteki İslâmofobik tavırlar küresel bir siyasetin stratejisi olarak uygulanmakta ve bununla üç tane kazanç elde edilmeye çalışılmaktadır. Bunlardan birincisi İslâm dünyasını edilgen, etkisiz, güçsüz, hak ve hukukunu koruyamayacak bir pozisyonda tutmaktır. İkincisi İslâm'ı bir korku ve nefret objesi haline getirerek özellikle küresel gücü elinde tutan Hristiyan dünyanın dayanışmasını arttırmak ve üçüncüsü küreselleşme ve göç gibi sebeplerle Hristiyan ülkelerde yaşayan Müslümanları baskı altına almak, entegrasyon adı altında asimile etmek veya kültürel Hristiyan yapmak ve buralarda İslâm'ın yayılmasını önlemektir. Bunun için tepki çekebilecek Hristiyan kimliklerden ziyade Selman Rüşdi ve Ayaan Hirsi Ali gibi isimleri İslâmi kimliği çağrıştıran

elverişli ajanlar kullanılmakta, bu kişiler ödüllere boğulmakta, maddi imkân ve şöhret bahşedilerek sonuna kadar kullanılmaktadır.

Diğer taraftan karikatür krizi gibi İslâm'ın mukaddeslerine yapılan saldırılar fikir hürriyeti bahanesi ile savunulmakta, rencide edilen, hatta tâciz ve tahrik edilen Müslümanların eylemleri de terör olarak istismar edilmektedir. Kışkırtılan ve ülkesi istila edilen Müslümanlara fundamentalist, cihadist ve nihayet terörist diyerek Müslümanları güvenlik açısından bir tehdit gibi sunarken, eş zamanlı olarak İslâm, hilafet ve şeriat gibi kavramları da hayat tarzları için bir tehdit unsuru olarak takdim etmeye devam etmektedirler ve maalesef bu hususta iç ve dış İslâmofobikler iş birliği halindedirler. Batı ülkeleri Hristiyan kültürel kimliklerini korumak ve rakip gördüğü İslâm'ın kendi içinde yayılmasını önlemek, İslâm'ın tercih edilecek bir din olmadığını göstermek amacıyla İslâm'ı bir korku objesi olarak göstermeye çalışmaktadır. Bunun için daha önce kullandığı Viyana kapıları, İran devrimi gibi korku araçlarının yerine İslâm'ı terörle, Müslümanları da teröristlikle eşanlamli hale getirmeye çalışmakta ve bunun için medyayı kullanmaktadır. (Tosun, 2004: 17).

Avrupa'da ırkçılık, yabancı ve ağırlıklı olarak İslâm düşmanlığının bu günkü kadar şiddetlenmediği dönemde Fransa ve Almanya'ya nispeten daha ılımlı görülen İngiltere'de hazırlanan bir raporda İslâmofobik tavırlar oldukça dikkat çekicidir. Runnmede Vakfınca hazırlanan "İslâmofobi: Hepimiz İçin Bir Meydan Okuma" isimli bu raporda İslâmofobinin dört örtüşen boyutuna dikkat çekilmektedir. Bunlar; önyargı, şiddete maruz kalma, dışlanma ve ayrımcılık olarak sıralanmaktadır. İslâmofobi'yi besleyen bu tavırların açılımına bakıldığında medya organlarında ve günlük konuşmalarda sıkça önyargıya rastlanıldığı, sözlü taciz, mala ve cana yönelik fiziki şiddet eylemlerinin artarak devam ettiği; Müslümanları iş bulma, eğitim ve sağlık başta olmak üzere kamu hizmetlerinden istifadede ayrımcılığa tabi tutuldukları ve son olarak da siyaset ve idarede dışlanma, istihdam ve sorumluluk gerektiren görevlerden uzak tutulma gibi uygulamalara maruz kaldıkları görülmektedir (Report of the Runnymede Trust, 1997).

Son 20 yıl içinde İslâm'a ve Müslümanlara yönelik nefret ve düşmanca tutumlarda hızlı bir tırmanış göze çarpmakta, özellikle Avrupa'da yaşanan tüm iktisadi, sosyal ve siyasi olumsuzluklar Müslümanlarla ilişkilendirilmekte ve İslâm inancıyla bağlanmaya çalışılmakta, hatta siyasi partiler bunu istismar ederek oy toplamaya çalışmaktadır. SETA tarafından 2015 yılında 25 Avrupa ülkesinde gerçekleştirilen Avrupa'da İslâmofobi konulu araştırmada ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve İslâm nefretini içinde barındıran oldukça ciddi bir İslâmofobi eğilimi tespit edilmiş ve buna karşı Avrupa devlet yetkilileri ve kurumlarına politika önerileri sunulmuştur (SETA, 2016: 8).

Raporda İslâmofobinin Avrupa'da farklı kültürlerin bir arada yaşamalarına büyük bir tehdit oluşturduğu, bunu hem devlet hem de sivil toplum yetkililerinin kabul etmesi gerektiği ve bu ciddi tehdide karşı somut politikalar geliştirilmesi gerektiği belirtilerek bazı öneriler sunulmaktadır. Bunların en başında dini bir ırkçılık olan İslâmofobinin suç olarak kabulü ve nefret suçu mevzuatına dâhil edilmesi, İslâmofobik olayların takibi için bir medya merkezi oluşturulması, sistematik olarak veri toplanması, medyada ve eğitim kurumlarında İslâm'a yönelik olumsuz imajların kaldırılması, İslâmofobi mağdurlarına ve özellikle saldırıların hedefi haline gelen başörtülü kadınlara yardım edilmesi, Müslümanlara ait ibadet ve eğitim kurumlarının korunması gibi tedbirler dikkati çekmektedir (SETA, 2016: 8).

Müslümanların Avrupa'ya yapmış olduğu göçler sonucu homojen olan kültürel ve toplumsal yapının değişmeye başlaması Batı'yı farklı bir kültür ve farklı bir dini kimlik ve apayrı bir hayat tarzı ile karşı karşıya bırakmış, Batı'nın savunduğunu iddia ettiği çok kültürlü, çok dilli ve çok inançlı yapının gerçek olmadığı ortaya çıkmıştır. Son yıllarda Avrupa'da aşırı sağ partilerin yükselmesi ile su yüzüne çıkan İslâm karşıtlığı sistematik bir kampanyaya dönüşmüştür. İslâm üzerinden üretilen nefret dolu korku üç aşamalı olarak gerçekleştirilmektedir. Birincisi şeytanlaştırma, ikincisi hayal mahsulü bir İslâm karşıtlığı ve üçüncüsü de İslâmofobidir (Kiran, 2013: 47).

Dünyadaki İslâm imajı açısından 11 Eylül öncesi ve sonrasını mercek altına aldığımızda mesele net bir şekilde anlaşılmaktadır. Amerika'da 11 Eylül'den sonra İslâm hakkındaki kitaplara büyük bir talep olmuş, Richard Dawkins, Sam Harris, Cristopher Hitchens gibi 'Yeni Ateistler' akımının öncüleri ile Bernard Lewis ve Daniel Pipes gibi oryantalistler bu talebe karşılık verme adına İslâm'ın zihinlerdeki imajını yerle bir etmek için seferber olmuşlar, yazdıkları eserlerde İslâm'ı terör dini olarak göstererek hem bireyleri hem de devletleri terörle mücadele adı altında, İslâm'a karşı topyekûn savaşılmaya davet etmişlerdir (Yüce, 2010: 119).

Çok az ve sınırlı olmakla birlikte İslâm karşıtlığının sebeplerini incelemeye yönelik çalışmalar da vardır. Meselâ "30 Gün Müslüman Olarak Yaşamak" isimli bir belgeselde iletişimsizliğin doğurduğu kaygıların temas ile denenmesi sonucu ABD'de Müslümanlara yönelik pek çok ön yargı açığa çıkarılmıştır (Days Living as a Muslim, 2005).

Son yıllarda Avrupa'da aşırı sağ hükümetlerin yükselmesi İslâm karşıtlığını körüklemiştir. Avrupalı aşırı sağ partilerin kamuoyuna hitaplarında yer alan İslâmofobyaya vurgusu kampanyalarında ön plâna çıkmıştır. İslâm üzerinden üretilen nefret dolu korku üç aşamalı olarak gerçekleştirilmektedir. Birincisi şeytanlaştırma, ikincisi hayal mahsulü bir İslâm karşıtlığı ve üçüncüsü de İslâmofobidir (Kiran, 2013: 46-48).

Temas hipotezine göre, iletişimin olmadığı yerlerde önyargılar ortaya çıkmakta, iletişime girildiği yerlerde ise bu olgunun gerilediği bilinmektedir. Çünkü bugüne kadar Avrupa ülkeleri, İslâmofobiden kaynaklanan sorunların çözümü olarak kendi kafalarında çizdikleri İslâm imajını yansıtan “ılımlı İslâm”ı öne sürdüler. Bu ılımlı İslâm’a göre, İslâm bir kültür değil, soyut şeyler, düşünce sistemleri ve evrensel kabullere dayanan bir dindir ve kültürel bir boyutu da yoktur. Böyle bir İslâm algısı ise İslâm’ın sosyal bir düzen içerdiği ve bir dünya görüşü sunduğu gerçeğini dikkate almaması gibi sebeplerle Müslümanlar tarafından kabul görmemektedir (Er ve Ataman, 2008: 767).

Batıda iç tehdit algısını ayakta tutan ve yaygınlaştıran olaylardan birisi de son yıllarda dünya çapında bir tartışmanın ortaya çıkmasına sebep olan Danimarka’daki karikatür krizidir. Bu tür olayların basit bir senaryosu bulunmaktadır: Önce İslâm’a karşı veya Müslümanların duyarlı olduğu bir konuda aşağılayıcı bir yayın yapılmakta, sonra da Müslümanların gösterdiği tepkiler gerekçe gösterilerek saldırganlar kendi tezlerini kanıtlamış olmaktadır. Mesela *Şeytan Ayetleri* kitabıyla İslâm âlemine hakaretler yağdıran Salman Rüşdi’ye İngiliz Hükümeti tarafından şövalyelik madalyası verilerek Müslümanlar kışkırtılmış ve bu protestolar üzerinden ‘Müslümanların ne kadar ilkel ve barbar oldukları’ mesajı verilmeye çalışılmıştır (Er ve Ataman, 2008: 760).

Bu meselenin daha vahim olan yanı ise temel eğitim dönemindeki çocuklara İslâm nefretinin aleni olarak aşılma pervasızlığıdır. “Her ne kadar her Müslüman terörist değilse de her terörist Müslüman’dır” ifadesi Danimarka’da devlet okullarında okutulan bir din dersi kitabından alınmıştır. Bu ülkede beşinci sınıf öğrencilerine verilen din derslerinde İslâm ile ilgili bölüm, “köktendincilik” ve “terörizm” başlıkları altında ele alınmaktadır. “Biz ve Hıristiyanlık” adındaki ders kitabında öğrenciler, önce 11 Eylül saldırıları gibi olaylardan ve Usame Bin Ladin hakkındaki ön bilgilerden sonra İslâm hakkında bilgi almaktadır. Bir papaz ve karısı tarafında yazılan bu kitap, tepkiler üzerine piyasadan kaldırılmışsa da söz konusu olay, Batı dünyasındaki İslâm korkusu ve anti-İslâmist tutumlar konusunda somut ve önemli ipuçları vermektedir. Her şeyden önce bu durum, Batı’da İslâm karşıtlığının sadece sivil kesimler tarafından değil, bizzat devlet tarafından ve eğitim kurumlarında yapıldığını gösterir (Er ve Ataman, 2008: 766).

Şiddet ve terör üzerine yapılan analizlerde siyasi ve dini amaçlarla eylem yapan silahlı grupları harekete geçiren dini-teolojik faktörlerin yanı sıra sosyal ve iktisadi faktörlerin de üzerinde durulması gerekir. Başta siyasi ve iktisadi olmak üzere pek çok sebepten kaynaklanan şiddet ve terör eylemlerinin belli bir toplum tipine veya belli bir dinin müntesiplerine özgü olmadığı en açık tarihi gerçeklerdendir. Bu noktada din ile dinin birer yorumu olarak ortaya çıkan mezhep, fırka, grup, hareket ve tarikat gibi tezahürlerin birbirinden ayrı

kategorilerde değerlendirilmesi gerekmektedir. Mukaddes kitaplardaki din ile dinin yorumları her zaman farklı olmuştur. Zira biri İlahi iken diğeri beşerî bir özellik arz etmektedir. Bu bağlamda İslâm söz konusu olduğu zaman beşerî yorumların din gibi değerlendirilerek birtakım eleştirilerin yapılması ile Hristiyan bir kültüre sahip batılı toplumlarda ortaya çıkan dini hareketlerin sergilemiş olduğu şiddet eve terör eylemlerinin Hristiyanlıktan bağımsız salt toplumsal bir olay gibi ele alınması büyük bir çelişki örneğidir. Böyle bir çifte standardın kıskacından kurtulmak için İlahi olan dinleri beşerî olan yorumlarından ayrı ele almak ve bu çerçevede dinlerin uluslararası barışa katkı sağlayacak, diyalog ve iş birliğini ön plâna çıkarmak gerekmektedir (Kirman, 2004: 332).

İslâmfobyaya bir insan hakları meselesidir. Bir nefret söylemi olarak ortaya konmalı ve en az anti-semitizmin tabii tutulduğu muamele kadar, en az onun kadar ama ondan çok daha önemli olması gerekir. 1,6 milyar Müslümanı ilgilendiren İslâmfobyaya sadece Batıda veya ABD’de yaşayan insanların problemi olarak görülmemelidir (Yıldız, 2013: 393).

Anti-İslâmcı akımlar 11 Eylül 2001 yılında ABD’de yaşanan ikiz kule saldırıları sonrasında adeta sıçrama yapmıştır. Mahiyeti henüz tam olarak açığa çıkarılmamış olan bu hadise sonuç olarak İslâm’ı terörle, Müslümanları teröristlikle eşanlamli hale getirme gayretlerinde malzeme olarak kullanılmıştır. Bu hareket sonrasında daha önce Müslümanlara karşı önyargısı bulunmayan insanlarda bile bir önyargı oluşturmuş, Avrupa’da aşırı sağ partilerin yükselişi de bu duruma eklenince ırkçılık gibi İslâmfobi de önüne geçilemeyen bir hızla Avrupa’da yayılmaya başlamıştır. Özellikle aşırı sağ partiler kendi propagandaları için ırkçılık kadar İslâmfobi’yi de kullanmışlardır. Avrupa İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi (EUMC) tarafından yayınlanan "Avrupa Birliği’nde Müslümanlar: Ayrımcılık ve İslâmfobi" adlı raporda Müslümanların sözlü tehditlerden fiziki saldırılara kadar değişen kin ve nefret eylemlerine maruz kaldıkları, Müslümanlara karşı düşmanlığın daha geniş kapsamda göçmenlere ve azınlıklara karşı yabancı düşmanlığı ve ırkçılık şeklinde genişleyerek önce Almanya’da ortaya çıkan ve daha sonra bazı AB üyesi ülkelerde kendine yer bulan PEGIDA (Patriotische Europâer Gegen die Islamisierung des Abendlandes) yani "Batı’nın İslâmlaşmasına Karşı Yurtsever Avrupalılar" hareketi şeklinde devlet yönetimine aday siyasi parti kimliği kazanmasına yol açmıştır (Alkan, 2015: 279).

4. Batı’nın Küresel Güç Tahkimi Stratejisi ve İslâmfobi

İslâmfobi haddizatında dini olmaktan ziyade siyasi bir projedir. Ancak bu projede din en uygun ve en etkili araç olarak tespit edilmiş, geliştirilen stratejinin toplum tabanına yayılıp zemin bulması açısından vasıta olarak kullanılmıştır. Müslümanların ötekileştirilmesinin şüphesiz küresel siyaset, sömürü düzeninin korunması, güvenlik politikalarının tahkimi ve toplumu bir arada tutma gibi

birçok amaçları vardır. Nitekim soğuk savaş döneminde komünizm tehdidi sebebiyle üzeri örtülen İslâm husumeti, Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla tekrar açığa çıkarılmış ve komünizmin artık bir tehdit olmadığı, fakat şimdi asıl tehlikenin ideoloji yerine din kimliği ile arzı endam ettiği ve bu dinin de şuurlu atlarında yaşattıkları İslâm'dan başkası olmadığı Huntington tarafından "bilimsel bir tez" olarak ortaya atılmıştır. ABD ve Batılı müttefiklerinin soğuk savaş sürecinde beraberliklerini perçinleyen ve küresel politikalara meşruiyet sağlayan Komünizm tehdidi 1991 yılında SSCB'nin dağılmasıyla ortadan kalkınca bu boşluğu doldurmak üzere acil ve şiddetli bir yeni düşman ihtiyacı ortaya çıkmış ve ötekileştirmeye en müsait, üstelik tarihi kökleri olan İslâm ve Müslümanlar en uygun aday olarak seçilmiştir (Er ve Ataman, 2008: 766).

Böylece Komünizm tehdidine karşı kurulan NATO'nun SSCB'nin 1991'de dağılması ve Soğuk Savaşın sona ermesiyle varlık sebebinin ortadan kalktığı tartışmaları bertaraf edilerek, özellikle 11 Eylül 2001'de New York'taki ikiz kulelere yapılan saldırıları müteakip uluslararası terörle mücadele için NATO'nun gerekliliği hususunda şüphesi olanlar ikna edilmiştir. NATO'ya biçilen yeni görevlerin resmen ifade edilmemekle birlikte tartışmalı yanları bulunmaktadır. NATO Dergisinde bir grup uzman tarafından ortaya atılan bir iddiaya göre Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra kriz yayı yer değiştirmiştir (Asmus, 1996: 25).

Soğuk savaş sırasında çatışmalar iki Almanya arasındaki hudutlar etrafında odaklanırken yeni stratejik sorunlar iki kriz yayı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yayların ilki Kuzey Avrupa, Almanya-Rusya arasından Balkanlara inmekte ve oradan da Akdeniz'e uzanmaktadır. Bu yayın ikinci ucu ise Kuzey Afrika'dan başlayıp Mısır üzerinden Orta Doğu'ya, Akdeniz üzerinden Güneybatı Asya'ya uzanmaktadır. Batıda kendine ciddi taraftar bulan ve akademik çevrelerce de sürekli işlenen bu iddiadaki her iki yay da İslâm dünyasının sınırları ile batıyı ayırmaktadır. Bu analizcilere göre; "Güney bölgesi uzun vadeli stratejik sorunların henüz yeni başladığı yerlerdir. Akdeniz, Cebelitarık'tan Karadeniz'e kadar uzanan bir bölge olarak tanımlanırsa bu bölge potansiyel ve gerçek krizlerin olduğu bölgedir." Avrupa'nın enerji bağımlılığının boyutları hesaplanarak Kuzey Afrika petrol ve doğal gazı ile Ortadoğu, Kafkas ve Orta Asya doğal gaz ve petrolünün Batıyı bağımlı hale getireceği, hatta büyük ölçüde getirdiği, özellikle Asya petrolünün geçiş güzergâhının Anadolu olduğu, nükleer güce ulaşan Müslümanların Kuzey Afrika veya Orta Doğunun bir yerinden Avrupa'yı rahatlıkla vurabileceği ifade edilerek ittifakın baş edeceği en büyük güçlüğü İslâm ve milliyetçilik olacağı belirtilmektedir. Yorumcular Cezayir, Mısır ve Türkiye'nin bu açıdan potansiyel tehlikeler olduğu ve batı savunmasında mutlaka dikkate alınması gereği üzerinde durmaktadırlar (Asmus, 1996: 27).

Aldığı yoğun eleştiriler yüzünden rafa kaldırılan “Büyük Orta Doğu Projesi” veya daha sonraki ifadesi ile “Genişletilmiş Büyük Orta Doğu Projesi”, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) tarafından hazırlanan ve özellikle de İslâm Dünyası üzerindeki hâkimiyet ve denetimini devam ettirmeye yönelik bir projedir. Dönemin ABD Başkanı G.W. Bush tarafından ortaya atılan Büyük Ortadoğu Projesi (BOP) veya Genişletilmiş Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesi ile Müşterek bir Gelecek ve İlerleme İçin Ortaklık İnisiyatifi (Greater Middle East Initiative veya Partnership for Progress and a Common Future with the Region of the Broader Middle East and North Africa) ile çizilen coğrafi sınırların alenen telaffuz edilmese de bunun İslâm coğrafyası olduğu herkes tarafından anlaşılmaktadır.

Çünkü coğrafi olarak Fas'tan Pakistan'a; Türkiye'den Yemen'e kadar bir alana tepki çekmemek için İslâm yerine Ortadoğu veya Genişletilmiş Ortadoğu demek örtülü niyeti değiştirmemektedir. Müslüman ülkelere demokrasi ihracı adı altında şekillendirilen, gerçekte bu ülkelerin enerji kaynaklarını kontrol altına almak ve pazarlarını kendi şirketlerine açmak için geliştirilen bu politika hem İslâm Dünyası'nın ABD'nin kontrolü altında 20 küsur devlete bölünerek yeniden şekillendirilmesini hem de İslâm ülkelerinin güç birliği yapmasını önlemeyi hedeflemektedir (Bozan, 2012: 692-706). Nitekim “Arap Baharı” olarak bilinen Arap ülkelerindeki demokratikleşme hareketi derhal tersine çevrilerek adeta bir “Arap Kışı” halini almıştır.

Yeni Dünya Düzeninde ilk başlık şüphesiz ki ABD menfaatlerine uygun olarak İslâm Dünyasının yeniden düzenlenmesidir. Soğuk savaşın sona ermesinden bu yana İslâm dünyasına yönelik ABD politikası dört konu üzerinde odaklanmıştır. Bunlar; bölgeden düzenli olarak Batı'ya enerji akışının sağlanması, İsrail'in güvenliğinin sağlanması, kitle imha silahlarının yaygınlaşmasının önlenmesi ve terörizme karşı savaştır. Genellikle söylenmeyen beşinci bir tercih de herhangi bir hegemonik gücün yükselişini engellemektir (Fuller, 2005).

Gerek “Medeniyetler Çatışması” gerekse “Yeni Dünya Düzeni” teorisindeki temel amaç ABD liderliğindeki Batılı güçlerin geleceğe yönelik bekasını temin için tahşidat yapma, yani güç yığıma operasyonudur. Nitekim “Arap Baharı” olarak ortaya çıkan Arap dünyasındaki demokratikleşme hareketi, ABD liderliğindeki küresel güçlerce kendi geleceklerine bir tehdit olarak algılanmış, bu sebeple derhal önü kesilerek bir taraftan diktatörlüklerin yeniden kurulmasının aracı, diğer taraftan da “Medeniyetler Çatışması” teorisini bir adım öne taşıyarak kendileri için çok daha kârlı bir tarza dönüştürmenin stratejisi haline getirilmiştir. Bir başka deyişle Müslümanların etnik ve mezhep aidiyetleri ihtilâf unsuruna dönüştürülerek “Medeniyet İçi Çatışma” çıkarılmış; Libya'dan Afganistan'a, Yemen'den Suriye ve Irak'a kadar geniş bir İslâm coğrafyası iç savaşın içerisine çekilmiştir. Batı dünyası bu yolla hem bekasını temadi hem

bölgedeki petrol ve gaz başta olmak üzere tüm kaynakları talan, hem İslâm ülkelerini birbiri ile boğuşturarak takatsiz bırakma, hem de Müslümanları vahşi, barbar ve terörist göstermenin gayreti içerisinde girmiştir.

Bu politikaların arasına sıkıştırılan çok önemli bir diğer amaç da İslâm dünyasına liderlik etme kapasitesine sahip ve aynı zamanda İran Şiiliği ile Suudi Vahhabiliği üzerinden yapılmaya çalışılan kutuplaştırmayı bertaraf ederek İslâm dünyasının %90'ını bünyesinde barındıran ana akım İslâm anlayışını yani Sünni İslâm'ı tahkim edebilecek Türkiye gibi bir devleti devre dışı bırakmak veya kaosun içine çekmektir.

Sonuç

İslâm'ın ortaya çıkışı ve ortaya koyduğu medeniyet anlayışı zaman içinde sair millet ve dinlerle ve hatta medeniyetlerle bir yüzleşmeyi kaçınılmaz olarak beraberinde getirmiştir. İslâm'ın doğuşundan bugüne kadar geçen yaklaşık bin dört yüz yıl içerisinde yaşanan hâdiselerin ortaya koyduğu gerçek şudur ki; İslâm ülkelerinde çok dinli, çok dilli, çok milletli ve farklılıkların bir arada yaşamasına uygun bir zemin sağlanabilmişken, aynı durum özellikle Hristiyan âlemi için varit değildir. Zira Batı, ırkçılığı sömürge siyasetindeki yarışmada yeryüzünün paylaşılması konusunda aslan payını almak amacıyla körüklenmiştir (Toynbee, 1980: 195).

Hristiyan ülkeleri çok kültürlülüğe, farklı din, mezhep, ırk ve renklere tahammül edememiştir. Bunun binlerce şahitleri vardır. En bilinenlerden birisi ise Osmanlı Devleti ile Endülüs Emevî Devleti içinde her millet ve inanç sahibi barış içerisinde yaşar ve inançlarını, ibadetlerini, mâbetlerini, dillerini, gelenek ve göreneklerini, hülâsa tüm değerlerini koruyarak yaşayabilirken; Müslümanların Endülüs ve Balkanlardan çekilmesinden sonra orada kalan Müslümanların ya tehcir, ya asimile veya öldürülme şıklarından birisine maruz bırakılması; dil, din ve ibadetlerinin yasaklanması, mâbetleri ile birlikte mezaristanlar dâhil olmak üzere kültür varlıklarının ortadan kaldırılması gösterilebilir.

İslâm ülkelerinin hükmü ve şevketi küresel siyasette geçersiz kılındıktan sonraki dönemde Hristiyan âlemi tarafından sömürgeleştirilen ülkelerdeki Müslümanların işçilik gibi düşük statülerde Batılı ülkelere göç etmesi önce ihtiyaç sebebiyle önemsenmemiş, fakat Müslümanların bu ülkelere yerleşme temayülü göstermesi ile rahatsızlık vermeye başlamıştır. Bu ülkelerde demokratik sistem gereği bir takım temel hak ve hürriyetlerin kullanılması Müslümanları daha bir görünür yapınca başta Vatikan olmak üzere Hristiyan dünyada alarm zilleri çalmaya başlamıştır. Son dönemlerde Batı tarafından İslâm ülkelerinde çıkarılan iç savaştan kaçan Müslümanların zengin Batı ülkelerine göç etmeye başlaması korkuları daha da arttırmıştır. Batılı ülkeler

altına imza attıkları uluslararası sözleşmeleri ve taahhüt ettikleri temel hak ve hürriyetlere riayeti bir çırpıda ayaklar altına almışlar ve Müslümanları bir tehdit unsuru olarak görülmeye başlamışlardır. Hayali korkular icadedilerek medya, siyaset, sivil toplum ve nihayet akademik çevrelerin de içine katıldığı bir “retçi koalisyon” tarafından bu korkular abartılmış; İslâm kendi hayat tarzları için bir tehdit, Müslümanlar da hayatlarını tehdit eden teröristler olarak takdim edilmeye başlanmıştır.

Bu durum temel insan hak ve hürriyetleri ile bağdaşmamaktadır. İslâmofobi aynen antisemitizm gibi bir insanlık suçudur. İslâm nefreti, bir inanç ırkçılığıdır. Batı bu araçlarla belki kısa vadede birtakım menfaatler elde edebilir ama uzun vadede bu politikanın en büyük zararını yine kendisi çekecektir.

Kaynakça

ALKAN, M. Nail (2015), Avrupa'da Yükselen İrkçılık: Pegida Örneği, Akademik Bakış, Cilt 8, Sayı 16, s. 275-289.

ALTINTAŞ, Hayrani (2004), İslâm'la Terör Bağdaşır mı?, Dini Araştırmalar, Cilt 7, Sayı 20, s. 121-129.

ASMUS R, F Larrabee, İ Lesser (1996), Akdeniz Güvenliği: Yeni Sorunlar, Yeni Görevler, NATO Dergisi, Sayı 2, Ankara.

BOZAN, Mahmut (2012), Küresel Değişim ve Demokratikleşme, (Editörler: S. Karatepe, S. BAKAN M. Önen G. Tuncel, E. Akyol, O. Göktolga), Türk ve Arap Yakınlaşmasının Stratejik Önemi, s. 692-706, İnönü Üniversitesi. Malatya.

BUEHLER, Arthur F. (2011), Islamophobia: A Projection of the West's 'Dark Side,'" Islam and Civilisational Renewal 2. 4, s. 639-653. <https://www.academia.edu/15050941>.

CANATAN, Kadir (2007), İslâmofobi ve Anti-İslâmizm- Kavramsal ve Tarihsel Yaklaşım, Batı Dünyasında İslâmofobi ve Anti-İslâmizm, ed. Canatan, Kadir- Hıdır, Özcan, Eskiyei Yayınları, s. 26. Ankara.

DÜZGÜN, Şaban Ali (2004), Bir Şiddetin Anatomisi: Latin Batının Haçlı Terörü, Dini Araştırmalar, Cilt: 7, Sayı 20, s. 73-92.

ER, Tuba ve Kemal Ataman (2008), İslâmofobi Ve Avrupa'da Birlikte Yaşama Tecrübesi Üzerine, Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi Cilt: 17, Sayı: 2, s. 747-770.

FULLER, Graham E. (2005), *Siyasal İslâm'ın Geleceği*, Çev: M. Acar, Timaş Yayınları, İstanbul.

İBN HALDUN (1983), *Mukaddime*, (Hazırlayan: Süleyman Uludağ), Dergâh Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.

KIRAN, İsmail (2013), *İslâmafobyâ: Batıda İslâm'ın Ötekileştirilmesi ve Avrupa İslâm'ı*, 1. İslâmafobyâ Konferansı (Üsküdar Üniversitesi 30 Haziran-1 Temmuz 2012), Merak Yayınları, İstanbul.

KIRMAN, M. Ali (2004), *Küresel Bir Sorun Olarak Din ve Şiddet*, Dini Araştırmalar, Cilt: 7, s. 20, s. 315-332.

KÜÇÜK, Adnan (2013), *Türkiye'de Cumhuriyetin Kurucu Felsefesi ve İslâmafobyâ*, 1. İslâmafobyâ Konferansı (Üsküdar Üniversitesi 30.06-01.07.2012), Merak Yayınları, İstanbul.

LEWIS, Bernard (1990), *The Roots of Muslim Rage*. *The Atlantic Monthly* Volume 266, No. 3, s. 47-60.

MERİÇ, Cemil (1978), *Mağaradakiler*, Ötüken Neşriyat, İstanbul.

MOOSAVİ, Leon (2013), *Islamophobia In The Representations Of Islam And Muslims By The British Government Between 2001 and 2007*, *Turkish Journal of Sociology*, C/2, 3/27, s. 333-368.

NURSI, B. Said (2006), *Sünihat Tulûat, İşârat*, rnk Neşriyat, İstanbul.

OKUMUŞ, Fatih (2007), *Avrupa'da İslâmfobi ve Mâbâdı*, *Batı Dünyasında İslâmfobi ve Anti-İslâmizm içinde*, ed. Canatan, Kadir, Hıdır, Özcan, Eskiye Yayınları, Ankara.

SAİD, Edward (1998), *Oryantalizm Sömürgeciliğin Keşif Kolu*, (Çev. Nezh Uzel) İrfan Yayınevi, 4. Baskı, İstanbul.

SETA (2016), *European Islamophobia Report 2015*, Eds: E. Bayraklı, F. Hafez, İstanbul. www.İslâmophobieurope.com. Erişim: 11.11.2016.

The Runnymede Trust Report (1997), Islamofobia a Challenge For Us All, Report of the Runnymede Trust Commission on British Muslims and Islamofobia, University of Sussex.

TOSUN, Cemal (2004), *Küreselleşme, Din ve (İslâmcı!) Terör*, Dini Araştırmalar, Cilt 7, s.20, s. 13-18.

TOYNBEE, A. Joseph (1980), Medeniyet Yargılanıyor, Ter. U. Uyan, İstanbul, Yeryüzü Yayınları No: 7.

YILDIZ, Ahmet (2013), İslâmofobyaya: Dinî Irkçılığın Çağdaş Görünümü, 1. İslâmofobyaya Konferansı (30 Haziran-1 Temmuz 2012), Merak Yayınları, İstanbul.

YILMAZ, Hüseyin (2012), İslâm Korkusunun/İslâmofobinin Oluşmasında 'Cihad' Algısının Rolü, C.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2012, Cilt: XVI, Sayı: 1 Sayfa: 165-187.

YÜCE, Abdulhakim (2010), Din Maskeli Terörün Din Tahripçiliği, Terörün Sosyal Psikolojisi İçinde, I. Uluslararası Terörizm ve Sınırtaşan Suçlar Sempozyumu, Antalya, 13-15 Kasım 2009), Polis Akademisi Yayınları, Ankara.

30 Days Living as A Muslim (2005), <https://www.youtube.com/watch?v=S977GNo89fM>. Erişim: 09.06.2018.

Makalenin Gönderim Tarihi: 24.09.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 22.11.2018

Alternatif Sayısının Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Sonuçlarına Etkisi *

Arş. Gör. Dr. Rahim ARSLAN

Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
rrahim4258@gmail.com, Orcid ID: 0000-0003-4329-36511

Prof. Dr. Hüdaverdi BİRCAN

Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
hbircan@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-1868-1161

Öz

Aynı seçim ya da sıralama problemlerinde birden fazla ÇKKV yöntemi kullanılabilir, kullanılan yöntemlerin sonuçları farklılıklar gösterebilmektedir. Çünkü yöntemlerin kullanım amaçları farklıdır. Yöntemlerden bazıları alternatifleri belirli referans noktasına uzaklığa göre, bazıları ise alternatifleri kriterlerin üstünlüklerine göre sıralamaktadır. Böyle bir durumda hangi ÇKKV yönteminin uygulanmasının doğru olacağı çözüm bekleyen bir sorundur. Bu soruna çözüm önermek amacıyla çalışmada TOPSIS, GİA, VIKOR, COPRAS, MOORA, MOORA Referans Nokta ve ARAS yöntemleriyle OECD üyesi 23 ülke ilk olarak sıralanmıştır. Daha sonra 23 ülke arasından 12 ülke rastgele seçilmiş, seçilen 12 ülke bu yöntemlerle tekrar sıralandığında ülkelerin üstünlüğünü koruyup koruyamadığı incelenmiştir. Uygulama sonucunda ARAS, MOORA, COPRAS yöntemlerinden elde edilen sonuçlara göre rastgele seçilen 12 alternatifin ilk üstünlüğünü koruduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu üç yöntemin alternatifleri kriter üstünlüğüne göre sıralama yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. TOPSIS, GİA, VIKOR, MOORA Referans Nokta yöntemlerinde ilk sıralamaya göre ikinci sıralamada üstünlüğün kısmen bozulduğu görülmüştür. Bunun nedenlerinden birinin bu yöntemlerin çözüm adımında yer alan fark işlemi olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu yöntemlerin alternatifleri üstünlüklerine göre sıralamada değil, referans olarak alınan bir noktaya uzaklıklarına göre sıralamada kullanılmasının daha tutarlı olacağı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV), TOPSIS, GİA, VIKOR, COPRAS, MOORA, ARAS

Jel Kodu: C44

* Bu çalışma Doç. Dr. Hüdaverdi BİRCAN danışmanlığında Arş. Gör. Dr. Rahim ARSLAN tarafından hazırlanan "Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Karşılaştırılması ve Bütünleştirilmesi: OECD Verileri Üzerine Bir Uygulama" başlıklı tezin bir bölümünden hazırlanmıştır.

The Effect of Alternative Number on The Results of Multi-Criteria Decision Making Methods

Abstract

More than one multi-criteria decision making method can be used in the same selection or sorting problems, the results of the methods used can be different. Because the aim of methods is different. Some of the methods rank alternatives to distance from a specific reference point, others rank alternatives according to the superiority of the criteria. In such a case, it is a problem to be solved which is to be applied to which MCDM method will be applied. In order to propose a solution to this problem, 23 countries with OECD members were ranked with TOPSIS, GIA, VIKOR, COPRAS, MOORA, MOORA Reference Point and ARAS methods. Then, 12 countries are selected randomly from 23 countries, it is examined whether the countries can maintain their superiority when they are reordered by these methods.as a result of the application, According to the results obtained from ARAS, MOORA, COPRAS methods, it was observed that 12 alternatives randomly protected the first superiority. Therefore, it is concluded that these three methods rank the alternatives according to the superiority of the criteria. In TOPSIS, GIA, VIKOR and MOORA Reference Point methods, it was seen that the superiority in the second rank was partially disrupted according to the first order. as the reason for this, it was determined that these methods have the difference process in the solution step. Therefore, it is determined that these methods will be more consistent in order of rankings according to their distance than a reference point.

Keywords: Multi Criteria Decision Making (MDCM), TOPSIS, GIA, VIKOR, COPRAS, MOORA, ARAS

Jel Code: C44

Giriş

Her hangi bir nedenle alınan karar, anlık meydana gelen bir olgu olmayıp çeşitli zihin aşamalarından geçen bir süreçtir. Karar verme, karar vericinin farklı alternatiflerden oluşan bir problemde, çok sayıdaki alternatifler arasından kendi hedefine en uygun olan alternatifte karar verme iken; karar süreci bu işlemlerin sırasıyla ve planlı bir şekilde yapılmasını içerir (Tekin 2008: 20). Karar verme süreci, insan hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Karşılaştığımız sorunun en basitinden en karmaşığına kadar her konuda karar verme problemi ile karşılaşırız. İnsan, yaşadığı süre içerisinde gerek kişisel, gerekse toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çeşitli alternatifler arasından birini ya da birkaçını seçmek zorunda kalır. Alternatifler arasından birini seçerken en uygun alternatifte karar vermek oldukça zor olabilir. Yapılması gereken bu seçme işine, genel olarak "karar verme" denir (Manisalı, 1981). Aslında karar verme herkesin günlük yaptığı bir iştir. Günlük basit işlerimizden uluslararası en karmaşık işlere kadar hepimiz sürekli karar süreci yaşarız ve bir sonuca varırız (Öztel, 2016).

Çok kriterli karar verme (ÇKKV) ise birden fazla ve genellikle birbirleri ile çelişen kriterlerin bulunduğu ortamlarda alternatifler arasından tercih yapmayı ifade eder. Örneğin, bir kişi; maaşa, işyerinin mevkiine, terfi imkânlarına, iş arkadaşlarına vb. koşullara bakarak teklif edilen birçok iş arasından birini seçebilir. Yine bir kişi; fiyatına, emniyet durumuna, konfor durumuna, yakıt sarfiyatına bakarak teklif edilen birçok araç arasından birini seçebilir.

Şahıslar, organizasyonlar, toplumlar ve tüm milletler bu çeşit problemlerle, kısaca ÇKKV problemleriyle birçok alanda yüz yüze gelirler. Stratejik de olsa basit de olsa karar verme sürecini şöyle adımlayabiliriz: İlk adımda problem açık bir şekilde tanımlanarak ele alınır; sonraki adımda çok kriterli modelin bağımlı olduğu önemli gereksinimler listelenir. Üçüncü adımda çok kriterli problemin amaç veya hedefleri tesis edilir. Karar verme sürecinin dördüncü adımı alternatiflerin belirlenmesi ile ilgilidir. Adım beşte değerlendirme kriterleri kararlaştırılır. Bu kriterler geçmişte sabitlenmiş bazı standartları sağlamalıdır. Sürecin altıncı adımı, eldeki problemi çözmek için uygun çok kriterli karar verme (ÇKKV) yöntemini içerdiğinden oldukça önemlidir. Sonraki adımda seçilen ÇKKV problemi adım dördte belirlenen alternatiflerden en iyi olanı seçmek için uygulanır. Karar verme sürecinin son adımında ise, model sonuçları kontrol edilir ve duyarlılık analizi uygulanır (Zardari, 2014).

Birden fazla alternatiften oluşan çoklu kritere sahip problemlerde karar sürecini kolaylaştırmak amacıyla 70' ten fazla yöntem önerilmiştir. Bu yöntemlerin genelinde, fayda ya da maliyet içeren ve sayısı birden fazla olan kriterlerin çözümlenmesi, modelleme şekilleri ve uzlaşık çözümlerin belirlenmesi gibi amaçlara yönelinmiştir. ÇKKV disiplini, yeni yaklaşım ve yöntem bilimleri geliştirilerek ve diğer bilim dalları ile etkileşime girerek gelişmesini sürdürmüştür (Zopounidis ve Pardalos: 103, 2010). Çok çeşitliliğin sonucu olarak çalışmaların birçoğunda birden fazla yöntem uygulanmış ve sadece elde edilen sıralama sonuçları karşılaştırılmıştır. Bu çalışmalarda karşılaşılan diğer bir sorun, yöntemlerin kullanım amaçlarına dikkat edilmeden seçilmiş olmasıdır. ÇKKV yöntemi seçiminde iki temel amaç bulunmaktadır: "alternatiflerin ideal noktaya uzaklığa" ya da "kriter üstünlüklerine göre sıralanacağı". Bu ve benzer sorunlar dikkate alınarak bu çalışmada çok kriterli karar verme tekniklerinin alternatif sayısına bağlı olarak sonuçlarının değiştiği ortaya konulmuş ve kullanım amaçları belirlenmeye çalışılmıştır.

1. Literatür Taraması

Literatürde farklı ÇKKV tekniklerinden elde edilen sonuçların kıyaslandığı birçok çalışmaya yer verilmiştir. Ancak çok kriterli karar verme tekniklerinin alternatif sayısına duyarlılığı hakkında çalışmalara ise sınırlı sayıda rastlanmaktadır. Bu çalışmaya yakın olarak Obricovic ve Tzeng (2004) TOPSIS ve VIKOR yöntemlerinin ideal yakınlığı ifade ettiğini ancak ikisinin farklı normalizasyon teknikleri kullandığını belirtmişlerdir. VIKOR yönteminde

kullanılan normalizasyon tekniğinde değerlerin birime bağlı olmadığını, TOPSIS yönteminde ise bağlı olduğunu ifade etmişlerdir. Subaşı (2011), TOPSIS ve AHP yöntemlerini karşılaştırdığı çalışmasında, AHP ile TOPSIS yöntemi arasındaki farklılığın nedeni olarak AHP yönteminin karar vericilerin yorumlarına dayanmasına rağmen, TOPSIS yönteminin daha çok matematiksel yaklaşıma dayanan yöntemler kullandığını öne sürmüştür. Eş (2013), TOPSIS, PROMETHEE, ELECTRE, VIKOR ve MAUT yöntemleriyle üretim ve hizmet sektörlerinin ekonomik performanslarını karşılaştırmış ve kullanılan yöntemlerinin sonuçlarını COPELAND yöntemiyle birleştirmiştir.

Velasquez ve Hester (2013), çok ölçütlü karar verme yöntemlerini analiz etmişler, TOPSIS yönteminin basit çözüm adımları olması, çözüm adımlarının alternatif sayısına göre değişmediği gibi birçok pozitif yanı olduğunu ancak alternatifleri ideal uzaklığa göre sıraladığını belirtmişlerdir. Bir ÇKKV yöntemi seçilirken kullanım amacının önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Uludağ ve Doğan (2016) yaptıkları çalışmada karar kriterlerinin ağırlıklarının AHS ya da Bulanık AHS'de elde edilmiş olmasının TOPSIS ve VIKOR yöntemleriyle ulaşılan nihai karar üzerinde bir değişikliğe neden olmadığını göstermişlerdir.

Uzun ve Kazan (2016) AHP, TOPSIS ve PROMETHEE yöntemlerini gemi inşada ana makine seçimi üzerine uygulamışlar, AHP ve PROMETHEE sonuçlarının tutarlı olduğunu belirtirken TOPSIS yöntemi sonuçlarının değişkenlik gösterdiğini ifade etmiştir.

Ersöz ve Atav (2007) yaptıkları çalışmada MOORA yönteminin tüm amaçları dikkate aldığını, alternatifler arası tüm etkileşimleri dikkate aldığını belirterek alternatif sıralamasında güvenilir bir yöntem olduğunu belirtmişlerdir.

Nann ve Tian (2011) TOPSIS yönteminin temeli, karar verici tarafından oluşturulan alternatiflerin pozitif İdeal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak olmasına dayanmaktadır. Kriterlerin tek bir alternatifte veya pozitif ideal çözüme en yakın uzaklıkta hesaplanması istenmektedir.

Thor ve arkadaşları (2013) yaptıkları çalışmada karşılaştırılan yöntemlerin sonuçlarında tutarlılık sorunu olmasa da amaçlarının aynı olması gerektiğini belirtmişlerdir. ELECTRE, SAW ve TOPSIS ve AHP yöntemlerini karşılaştırmışlar ve sonuç farklılıklarını bütünleştirmeyip amaçlarının farklı olduğunu belirtmişlerdir.

Moradian ve arkadaşları fren güçlendirici vana gövdesi malzeme seçimi için MOORA, TOPSIS ve VIKOR yöntemleri kullanmışlar ve sonuçları karşılaştırmışlardır. Bu üç yöntem karşılaştırılmasında sonuçları tutarlı elde

etmişlerdir. Ancak çalışmalarında aynı alternatif sayısını kullanmışlar ve alternatif sayısının değişkenliğine değinmemişlerdir.

Literatürde yöntemlerden elde edilen sıralama sonuçları karşılaştırılmış, alternatif sayısı değiştiğinde yöntemlerin duyarlılığı üzerinde pek durulmamıştır. Bu çalışmada bu problem üzerinde yoğunlaşmış ve değişikliğin nedenleri ayrıntılı olarak sunulmuştur.

1.1. TOPSIS Yöntemi

Technique For Order Preference By Similarity To An Ideal Solution (TOPSIS) yöntemi (1981) Hwang ve Yoon yardımıyla ile Chen ve Hwang tarafından geliştirilmiştir (Wei, 2010, 182). Az sayıda girdi parametresi ile kolay anlaşılabilen sonuç sunan TOPSIS yönteminde, seçilen alternatifin ideal çözüme en yakın olması beklenirken, ideal çözüm olamayan alternatifte en uzak olması beklenir (Özdemir, 2015: 134). TOPSIS yönteminde aşağıdaki çözüm adımları izlenebilir (Supçiller ve Çapraz, 2011).

1. Adım: Problemin amaçları ve değerlendirme kriterleri belirlenir.

2. Adım: Karar matrisi oluşturulur. n sayıda alternatif (a_1, a_2, \dots, a_n) alt alta sıralanır ve karşılıklarında kriterler alternatiflerinin özellikleri $(y_{1k}, y_{2k}, \dots, y_{nk})$ şeklinde listelenir.

$$D = \begin{bmatrix} y_{11} & \dots & y_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ y_{n1} & \dots & y_{nk} \end{bmatrix} \quad (1)$$

3. Adım: Normalizasyon işlemi yapılır. Oluşturulan karar matrisindeki kriter değerlerinin kareleri toplamının karekökleri alınarak normalize edilmiş matris elde edilir.

$$r_{ij} = \frac{y_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n y_{ij}^2}} \quad i = 1, 2, \dots, n \quad j = 1, 2, \dots, k \quad (2)$$

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & \dots & r_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{n1} & \dots & r_{nk} \end{bmatrix} \quad (3)$$

4. Adım: Amaç doğrultusunda oluşturulan normalize matrisi, kriterlerin ağırlık skoru olan w_j ile çarpılarak V matrisi oluşturulur.

$$V = \begin{bmatrix} V_{11} & \dots & V_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ V_{n1} & \dots & V_{nk} \end{bmatrix} \quad (4)$$

5. Adım: İdeal çözümlerin oluşturulması amacıyla ağırlıklı normalleştirilmiş matrisde en iyi performans değerinden pozitif ideal çözüm, en kötü değerden ise negatif ideal çözüm elde edilir.

Pozitif ideal çözüm,

$$A^* = \{(max\ vij | j \in J), (min\ vij | j \in J')\} \quad (5)$$

hesaplanan set $A^* = \{v_1^*, v_2^*, \dots, v_n^*\}$ şeklinde ifade edilir. Negatif ideal çözüm

$A^- = \{(min\ v_{ij} \mid j \in J), (max\ v_{ij} \mid j \in J')\}$ (6)
hesaplanan set $A = \{v_1^-, v_2^-, \dots, v_n^-\}$ şeklinde ifade edilir (Ömürbek ve Aksoy, 2016).

6. Adım: Alternatiflerin ayırım ölçüleri hesaplanır. Her alternatifin ideal çözüme olan uzaklığı Euclidian yaklaşımı ile hesaplanır (Alpar, 2011). Pozitif değere olan uzaklığına pozitif ideal ayırım, negatif değere olan uzaklığına negatif ideal ayırım denir ve Eşitlik 7 ve 8 yardımıyla hesaplanır (Ertuğrul ve Özçil, 2014):

$$S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_1^+)^2} \quad (7)$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_1^-)^2} \quad (8)$$

7. Adım: İdeal çözüme görelî yakınlığın hesaplanması amacıyla karar noktalarının ideal çözüme görelî yakınlığının ideal noktalara uzaklıklarından faydalanılır. İdeal çözüm C_i^* ile gösterilirse:

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^+} \quad (9)$$

ile hesaplanır. C_i^* değeri $[0,1]$ aralığında değer alır ve 1'e yaklaştıkça pozitif ideal çözüme yaklaştığını, 0'a yaklaştıkça da negatif ideal çözüme yaklaştığını gösterir (Özdemir, 2015: 139).

1.2. Gri İlişkisel Analiz

1982 yılında Deng tarafından geliştirilmiştir. Bu yöntem, gri sistem teorisi tekniklerinden biridir (Deng, 1989). Başka bir ifadeyle GİA, gri sistemin bir alt başlığıdır ve problemde yer alan birden fazla alternatifin derecelendirmesinde, sıralamasında kullanılan karar verme yöntemidir.

GİA yönteminin uygulama adımları aşağıda sunulmuştur (Yıldırım, 2015: 232):

1. Adım: Diğer karar verme tekniklerinde olduğu gibi ilk olarak probleme ait veri setini hazırlanır ve karar matrisi oluşturulur. m problemde yer alan alternatifler ve n alternatiflere ait kriterleri göstermek üzere;

$$X = \begin{bmatrix} x_1(1) & \dots & x_1(n) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_m(1) & \dots & x_m(n) \end{bmatrix} \quad i = 1, \dots, m \quad j = 1, \dots, n \quad (10)$$

şeklinde çözümden kullanılacak başlangıç karar matrisi oluşturulur.

2. Adım: Problemde yer alan alternatiflerin kriter değerlerinin uzaklıklarını karşılaştırmak amacıyla referans serisi ve karşılaştırma matrisi oluşturulur. Referans olarak alınan kriter satırı $x_0 = (x_0(j))$ ($j = 1, \dots, n$) şeklinde ifade edilir ve başlangıç matrisinde yer alan diğer alternatiflerin kriterlerini kıyaslamak üzere kullanılır. Burada x_0 j . değeri kriterin özelliğine göre

en optimal değeri gösterir. Bu adımda oluşturulan referans serisi karar matrisine satır olarak eklenir.

3. Adım: Referans satırı eklenen başlangıç matrisini ölçeklendirmek amacıyla normalize edilir. Bu yöntemde normalizasyon işlemi, kriterlerin yönüne göre 3 farklı şekilde yapılabilmektedir.

Fayda durumunda normalizasyon işlemi;

$$x_i^* = \frac{x_i(j) - \min x_i(j)}{\max(j) - \min x_i(j)} \quad (11)$$

eşitliğine göre yapılır.

Maliyet durumunda normalizasyon işlemi;

$$x_i^* = \frac{\max x_i(j) - x_i(j)}{\max(j) - \min x_i(j)} \quad (12)$$

fonksiyonundan faydalanılarak yapılır.

Eğer belli bir optimal değer referans olarak kullanılacaksa normalizasyon işlemi;

$$x_i^* = \frac{|x_i(j) - x_0(j)|}{\max(j) - x_{0b}(j)} \quad (13)$$

fonksiyonu ile yapılır. $x_{0b}(j)$, referans olarak alınan optimal değer olup j. kriterin referans değeridir. Bu işlemlere göre hesaplanan normal matris X^* ile gösterilirse;

$$X^* = \begin{matrix} x_1^*(1) & \cdots & x_1^*(n) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_m^*(1) & \cdots & x_m^*(n) \end{matrix} \quad (14)$$

şeklinde oluşur.

4. Adım: Kriterlerin referans olarak alınan değerlerle fark değer matrisleri oluşturulur. x_0^* ile x_i^* arasındaki farkın pozitif olması için mutlak değeri aşağıdaki eşitlik ile alınarak;

$$\Delta_{0i} = |x_0^*(j) - x_i^*(j)| \quad i = 1, \dots, m \quad j = 1, \dots, n \quad (15)$$

$$\Delta_{0i} = \begin{matrix} \Delta_{0i}(1) & \cdots & \Delta_{0i}(n) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \Delta_{0m}(1) & \cdots & \Delta_{0m}(n) \end{matrix}$$

matrisi elde edilir.

5. Adım: Gri ilişkisel katsayı matrisinin oluşturulması;

$$\gamma_{0i}(j) = \frac{\Delta_{\min} + \delta \Delta_{\max}}{\Delta_{0i} + \delta \Delta_{\max}} \quad (16)$$

$$\Delta_{\min} = \min_i \min_j \Delta_{0i}(j) \quad (17)$$

$$\Delta_{\max} = \max_i \max_j \Delta_{0i}(j) \quad (18)$$

eşitliği kullanılarak hesaplanır. Fonksiyonda kullanılan δ parametresi ayırıcı katsayısıdır ve $[0,1]$ aralığında bir değer alınabilir (Baş ve Çakmak, 2010).

6. Adım: Gri ilişki katsayıları hesaplanır. Gri ilişki dereceleri, gri ilişki katsayılarının ortalamasını veren değerdir ve

$$\tau_{0i} = \frac{1}{N} \sum_{j=1}^n \gamma_{0i}(j) \quad i = 1, \dots, m \quad (19)$$

fonksiyonuyla hesaplanır.

Çözümün son aşamasında hesaplanan gri ilişki dereceleri kullanılarak alternatifler ideal değere benzerliklerine göre büyükten küçüğe doğru sıralanır. Elde edilen değerlerden en yüksek skora sahip olan alternatif en iyi alternatif olarak belirlenir.

1.3. VIKOR Yöntemi

Çok kriterli karmaşık sistemlerin optimizasyonu için geliştirilen VlseKriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje (VIKOR) yönteminin temelleri Yu (1973) ve Zeleny (1982) tarafından atılmıştır (Tzeng ve Huang, 2011, 71). 2004 yılında ise Opricovic ve Tzeng tarafından farklı ölçü birimleriyle elde edilmiş veri gruplarında kullanılabilen çok kriterli karar verme tekniği olarak tanıtılmıştır. n kriter ($j = 1, 2, \dots, n$) ve m ($i = 1, 2, \dots, m$) alternatiften oluşan karar verme probleminde VIKOR yönteminin çözüm başmakları şu şekilde sıralanabilir (Opricovic, Tzeng, Gwo-H. (2004):

Adım 1. En iyi ve en kötü kriterin belirlenmesi: Oluşturulan karar matrisi içerisinde en iyi f_j^* ve en kötü f_j^- değerleri hesaplanır. Bu değerler hesaplanırken kriterin fayda özelliği göz önünde bulundurulmalı, faydalı ise f_j^* , fayda değeri yok ise f_j^- değeri göz önüne alınmalıdır.

Adım 2. Normalizasyon işlemi: VIKOR yönteminde kullanılan normalizasyon lineer tipidir. M alternatif ve n kriterden oluşan karar problemi $m \times n$ tipinde R normalizasyon matrisine aşağıdaki formül ile dönüştürülür.

$$R_{ij} = \frac{f_j^* - x_{ij}}{f_j^* - f_j^-} \quad (20)$$

Adım 3. Normalize matrisinin ağırlıklandırılması: Elde edilen R matrisinin sütunlarını, w_j ağırlıkları ile çarpılır ve ağırlıklandırılmış normalize matrisi olan V elde edilir.

$$V_{ij} = r_{ij} \times w_j \quad (21)$$

Adım 4. S_i ve R_i değerlerinin hesaplanması: S_i ve R_i değerleri kriterler ($j = 1, 2, \dots, n$) için hesaplanır. S_i i . Alternatif için ortalama skoru, R_i ise en kötü skoru göstermektedir.

$$S_i = \sum_{j=1}^n w_j \cdot \frac{f_j^* - x_{ij}}{f_j^* - f_j^-} \quad (22)$$

$$R_i = \max(w_j) \cdot \frac{f_j^* - x_{ij}}{f_j^* - f_j^-} \quad (23)$$

Adım 5. Q_i değerlerinin hesaplanması: Bu adımda daha önce hesaplanan S_i ve R_i değerleri kullanılarak $S^* = \min S_i, S^- = \max S_i, R^* = \min R_i, R^- = \max R_i$ değerleri hesaplanır. Q_i değerinin hesabı ise

$$Q_i = \frac{(S_i - S^*)}{(S_i - S^*)} + \frac{(1-q) \cdot (R_i - R^*)}{(R_i - R^*)} \quad (24)$$

eşitliği ile hesaplanır.

Adım 6. Alternatiflerin sıralanması ve koşulların denetlenmesi: Q_i , S_i ve R_i değerleri ayrı ayrı sıralanıp alternatiflere ait üç farklı sıralı liste elde edilir. Bu işlemin ardından sıralamanın doğruluğunu kontrol etmek amacıyla Q_i değerine sahip alternatifin şu iki koşulu sağlayıp sağlamadığı kontrol edilir;

Koşul 1. Kabul Edilebilir Avantaj: Q_i değerlerine göre sıralanan alternatiflerden 1. Sırada yer alan alternatif A_1 ve ikinci sırada yer alan alternatif A_2 olmak üzere, kabul edilebilir avantaj,

$$Q(A_2) - Q(A_1) \geq DQ \quad (25)$$

olmalıdır.

$$DQ = \frac{1}{m-1} \quad (26)$$

eşitliği ile hesaplanan bu parametre alternatif sayısına bağlı olup m alternatif sayıdır.

Koşul 2. Kabul Edilebilir İstikrar Koşulu: Q_i değerleri küçükten büyüğe sıralandığında A^1 alternatifi ilk sırada yer alır ve S, R değerlerine göre minimum değeri alan en iyi alternatiftir. Bu durumda uzlaşık çözüm karar vermede istikrarlıdır (Kuzu, 2014:123).

1.4. MOORA Yöntemi

Multi Objective Optimization on Basis of Ratio Analysis (MOORA) yöntemi, Wiilem Karel M. Braures ve Edmundas Kazimieras Zavaskas tarafından 2006 yılında yayınlanan 'The MOORA method and its application to privatization in a transition economy' isimli makalede sunulmuştur (Önay ve Çetin, 2012). Ayrıık alternatiflerle çok amaçlı optimizasyon için önerilen ve yeni bir yöntem olarak ifade edilen MOORA, oranların uygulandığı amaçlar için alternatiflerin cevaplarının matrisini ifade eder (Braueres, Zavaskas, 2006; 2010).

MOORA yönteminin uygulama adımları sırasıyla şu şekildedir (Kundakçı, 2016):

Oran metodu:

1. $i = 1, 2, \dots, m$ alternatif sayısı, $j = 1, 2, \dots, n$ kriter sayısı olmak üzere, karar matrisi oluşturulur.

$$X = \begin{bmatrix} x_1(1) & \dots & x_1(n) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_m(1) & \dots & x_m(n) \end{bmatrix} \quad (27)$$

2. Her Bir alternatifin kareleri toplamının karekökü ile kriterler bölünerek normalizasyon matrisi elde edilir. Bu işlem,

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m x_{ij}^2}} \quad (28)$$

eşitliği ile elde edilir. x_{ij}^* ; i . alternatifi, j . kriter değerinin normalleştirilmiş halidir.

Normalizasyon işleminin ardından sütunda yer alan kriterler maksimum ya da minimum olmalarına göre değerlendirilip toplanır ve toplanan maksimum kriter değerlerinden toplanan minimum kriter değerleri çıkartılır. Özetle bu ifade

$j=1, 2, 3, \dots, g$ maksimize edilecek kriterler ve $i = 1, 2, 3, \dots, n$ minimize edilecek kriterler olmak üzere;

$$y_i^* = \sum_{j=1}^g x_i^* - \sum_{j=g+1}^n x_i^* \quad (29)$$

olarak gösterilebilir.

Alternatiflere ait optimizasyon değerleri büyükten küçüğe doğru sıralanarak en iyi alternatifte karar verilir. En yüksek skora sahip alternatif en iyi alternatif, en düşük skor değerine sahip alternatif de en kötü alternatif olarak değerlendirilir.

1.4.1. Referans Nokta Teorisi

Referans nokta yaklaşımında oran yaklaşımında olduğu gibi normalizasyon işlemleri uygulanır. Elde edilen x_{ij}^* 'lerden amaca göre maksimizasyon ve minimizasyon değerleri referans noktası olarak seçilir. Seçilen bu noktaların her bir x_{ij}^* değerine uzaklıkları

$$d_{ij} = |r_j - x_{ij}^*| \quad (30)$$

formülüyle hesaplanır ve matris olarak yazılır. Elde edilen matrise Tchebycheff'in Min-Max Metrik ile sıralama yaklaşımı uygulanarak nihai sonuç elde edilir. Tchebycheff'in Min-Max Metrik formülü ise;

$$\text{Min}\{\text{max} | r_i - x_{ij}^* |\} \quad (31)$$

olarak gösterilebilir.

Sonuçlar küçükten büyüğe sıralandığında ilk seçenek en iyi seçenek olarak kabul edilir (Özbek, 2016: 187). Bu yöntemde en küçük değer ideale en yakın nokta anlamına gelmektedir.

1.5. ARAS Yöntemi

Bulanık mantık ve gri teori ile entegre modellenebilen Additive Ratio Assesment (ARAS) yöntemi Sliogeriene, Z. Turskis ve E. K. Zavadskas tarafından Çok Kriterli Karar Verme problemlerinin çözümünde yeni bir yaklaşım olarak sunulmuştur (Turskis ve Zavadskas, 2010).

Bu yöntemde karar seçeneklerinin fayda fonksiyonu değer oranları karar seçeneklerindeki optimum değerler ile karşılaştırılır (Shariati ve diğ., 2014:411). ARAS yönteminde seçeneklerin performansları, her bir kriterin ideal olarak kabul edilen alternatif kriterlerine kıyaslanarak belirlenir. ARAS yöntemi uygulama adımları şu şekildedir (Zavadkas ve diğ., 2010):

Adım 1. ARAS yönteminde klasik ÇKKV yöntemlerinden farklı olarak başlangıç karar matrisinde, her bir kriterle ait optimal değerlerden oluşan bir satır, araştırmacı tarafından eklenir.

m alternatif sayısını, n ise kriter sayısını göstermek üzere X karar matrisi

$$X = \begin{bmatrix} x_1(1) & \cdots & x_1(n) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_m(1) & \cdots & x_m(n) \end{bmatrix} \quad i = 1, \dots, m \quad j = 1, \dots, n \quad (32)$$

şeklinde gösterilebilir. Karar matrisi üzerine satır olarak x_{ij} i . alternatifi j . kriterde gösterdiği performans değerini ifade ederken, x_{0j} satırı karar verici tarafından karar matrisine il satır olarak eklenmektedir.

Karar probleminde kriterlere ait optimal değer bilinmiyorsa, kriterin fayda (daha yüksek daha iyi) ya da maliyet (daha düşük daha iyi) özelliği göstermesi durumuna göre optimal değer aşağıdaki eşitlikler kullanılarak hesaplanır.

$$\text{Fayda Durumu : } x_{0j} = \max_i x_{ij}$$

$$\text{Maliyet Durumu: } x_{0j} = \min_i x_{ij}$$

Adım 2. Karar Matrisinin Normalize Edilmesi: ARAS yönteminde \bar{X} normalize karar matrisi Eşitlik (33, 34, 35) yardımıyla hesaplanan \bar{x}_{ij} değerlerinden oluşmaktadır. \bar{x}_{ij} Değerleri ise kriterin fayda ya da maliyet olmasına göre 2 farklı şekilde hesaplanmaktadır:

Fayda durumu:

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=0}^m x_{ij}} \quad (33)$$

Maliyet durumu:

$$x_{ij}^* = \frac{1}{x_{ij}} \quad (34)$$

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}^*}{\sum_{i=0}^m x_{ij}^*} \quad (35)$$

Adım 3. Eşitlik (36) kullanılarak ağırlıklı normalize değerleri elde edilmektedir.

$$\hat{x} = x_{ij} \cdot w_{ij} \quad (36)$$

Adım 4. Alternatiflere ait en uygun fonksiyon değerlerinin hesaplanması: ARAS yönteminin son adımında her bir alternatif için en uygun yani optimum fonksiyon değeri hesaplanır. Alternatiflerin değerlendirilmesi işlemi bu değerlere göre gerçekleştirilir. S_i i . alternatifi için optimallik fonksiyon değerini göstermek üzere alternatiflere ait skorlar Eşitlik (37) kullanılarak elde edilir.

$$S_i = \sum_{i=0}^m \hat{x}_{ij} \quad i = 1, 2, \dots, m \quad (37)$$

Adım 5: Sıralamanın elde edilmesi amacıyla fayda derecesinin hesaplanması: Hesaplanan S_i değerlerinden büyük değerler alternatifi etkin olduğu anlamına gelmektedir. Alternatiflere ait S_i değerlerinin S_0 optimal fonksiyon değerine oranı K_i fayda derecesini vermekte ve aşağıdaki eşitlik kullanılarak hesaplanmaktadır.

$$K_i = \frac{S_i}{S_0} \quad (38)$$

K_i oranları $[0,1]$ aralığında değer almakta ve bu oran kullanılarak alternatiflerin fayda fonksiyonu değerlerinin etkinliği hesaplanmaktadır. Buradan elde edilen değerler büyükten küçüğe sıralanarak alternatiflerin değerlendirilmesi yapılmaktadır. En yüksek skora sahip alternatif en iyi olarak kabul edilir.

1.6. COPRAS Yöntemi

Complex Praportional Assesment (COPRAS-Karmaşık Nisbi Değerlendirme) yöntemi önem ve fayda dereceleri açısından alternatifleri adım adım sıralar ve değerlendirir. Yöntem diğer karar verme yöntemlerine göre daha basit işlemler içermektedir (Kaklauskas ve diğ., 2010). Çözüm aşamasında her iki kriter ayrı ayrı değerlendirilir. COPRAS yönteminde negatif değerlerin değerlendirilmesi için dönüşüm gerekir ve bu işlem de karar verici için zaman alabilir (Aksoy ve diğ., 2015). COPRAS yönteminin en önemli özelliği alternatiflerin fayda derecelerini gösteriyor olmasıdır. Değerlendirilen alternatifleri birbirleriyle karşılaştırır diğer alternatiflerden ne kadar iyi ya da ne kadar kötü olduğunu yüzde olarak ifade eder. COPRAS yöntemi uygulama basamakları şu şekilde sıralanabilir (Zavadskas vd, 2008: 242-243; Podvezko, 2011: 138-139);

i ; 1, 2, 3, ... m alternatifleri, j = 1, 2, 3, ... n değerlendirme kriterleri,
 x_{ij} = j . Değerlendirme kriteri açısından i . alternatifin değeri olmak üzere,

1. Adım: Öncelikle x_{ij} 'lerden oluşan karar matrisi oluşturulur.

m alternatif sayısını, n ise kriter sayısını göstermek üzere X karar matrisi:

$$X = \begin{bmatrix} x_1(1) & \dots & x_1(n) \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_m(1) & \dots & x_m(n) \end{bmatrix} \quad i = 1, m \quad j = 1, \dots, n$$

şeklinde gösterilebilir.

2. Adım:

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^m x_{ij}} \quad (39)$$

eşitliği yardımıyla normalize edilmiş matris elde edilir. Eğer kriter ağırlıklandırılmış matris kullanılacaksa, w_j : j . değerlendirme kriterinin ağırlığı olmak üzere;

$$D = d_{ij} = x_{ij}^* w_j \quad (40)$$

eşitliği ile normalize matrisi ağırlıklandırılabilir.

3. Adım: x_{i+} fayda kriterleri için ağırlıklı normalize edilmiş karar matrisindeki değerlerin toplamını, S_{i-} faydasız kriterler için ağırlıklı normalize edilmiş karar matrisindeki değerlerin toplamını ifade eder. S_{i+} ve S_{i-} hesaplanışı aşağıda gösterilmiştir.

$$S_{i+} = \sum_{j=1}^k d_{ij} \quad j = 1, \dots, k \text{ (faydalı kriterler)} \quad (41)$$

$$S_{i-} = \sum_{j=k+1}^n d_{ij} \quad j = k+1, k+2, \dots, n \text{ (faydasız kriterler)} \quad (42)$$

4. Adım: Her bir alternatif için Q_i olarak simgelenen göreceli önem değeri aşağıdaki eşitlik kullanılarak hesaplanır.

$$Q_i = S_i + \frac{\sum_{i=1}^m S_{i-}}{S_{i-} \cdot \sum_{i=1}^m \frac{1}{S_{i-}}} \quad (43)$$

En yüksek göreceli önem değeri en iyi alternatifi ifade etmektedir.

5. Adım: En yüksek göreceli öncelik değeri aşağıdaki fonksiyon yardımıyla bulunur.

$$Q_{max} = \text{enbüyük}\{Q_i\} \forall i = 1, 2, \dots, m \quad (44)$$

6. Adım: Her bir alternatif için P_i olarak simgelenen performans indeksi aşağıdaki fonksiyon kullanılarak hesaplanır.

$$P_i = \frac{Q_i}{Q_{max}} \cdot 100\% \quad (45)$$

P_i olarak simgelenen performans indeksi 100, en iyi alternatifi ifade etmektedir. Alternatifler sahip oldukları performans indeks değerlerine göre büyükten küçüğe doğru sıralanır (Sarıçalı ve Kundakçı, 2016).

2. Uygulama

Araştırmanın uygulama aşamasında çok kriterli karar verme tekniklerinden TOPSIS, GİA, VİKOR, Copras, MOORA, MOORA Referans Nokta ve ARAS yöntemleri kullanılmıştır. Uygulamada bu yöntemlerin seçilmesinin en önemli nedeni, son yıllarda alternatiflerin sıralanması ve seçiminde en çok kullanılan yöntem olmalarıdır. Ayrıca çalışmalarda bu yöntemler amaçları dışında kullanılmaktadır. Bu yöntemler kullanılarak OECD üyesi 23 ülke sıralanmıştır. İkinci aşamada bu 23 ülke arasından rastgele seçilen OECD üyesi 12 ülke aynı yöntemlerle sıralanmıştır. Daha sonra ilk 23 alternatif arasından ve aynı kriterlere göre seçilen 12 alternatifi sıralamada ilk üstünlüğünü koruyup koruyamadığı incelenmiştir.

2.1. Araştırmada Kullanılan Alternatif ve Kriterler

OECD, demokratik yapılara ve piyasa ekonomisine sahip 34 ülkenin ekonomik, sosyal ve yönetim sorunlarını çözmek ve bu sürecin fırsatlarından faydalanmak üzere müştereken çalıştıkları bir örgüttür. 14 Aralık 1960 yılında Paris'te imzalanan "Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development", OECD'nin kurucu anlaşmasını teşkil etmektedir. Türkiye, OECD'nin kurucu 20 üyesinden biridir. Üye sayısı 34 olmasına karşın verilerine ulaşılan OECD üyesi 18 ülke ve "Kilit Ortaklar" modeli çerçevesinde 5 ülke (Brezilya, Çin, Endonezya, Güney Afrika ve Hindistan) çalışmada alternatif olarak kullanılmıştır.

Finansal gelişme ile ilgili çalışmalarda, farklı göstergeler dikkate alınmıştır (Nik ve diğ., 2013). Bu çalışmada da en çok tercih edilen 5 kriter çalışmaya dahil edilmiştir. Kriter verileri ise Dünya Bankası veri tabanından

(<https://data.worldbank.org/>) elde edilmiştir. Kriter değeri olarak 10 döneme kadar ulaşılabilen finansal verilerin ortalaması kullanılmıştır.

OECD üyesi ve kilit ortaklarla birlikte toplam 23 ülkenin sıralanmasında kullanılan kriterler şunlardır: Broad money supply as percentage of GDP (GSYİH yüzdesi olarak geniş para arzı), Stock market capitalization to GDP (Borsa büyüklüğünün GSYH'ye oranı), Bank deposits to GDP (Banka mevduatı GSYH'ye oranı), Liquid liabilities to GDP (Likit borçların GSYH'ye oranı) ve Private credit by deposit money banks and other financial institutions to GDP (%).

Broad Money Supply As Percentage Of GDP: Bu oran finansal olarak uygulanan en verimli ve en eski göstergelerdendir. Bu gösterge ekonomide para kazanma derecesini ölçer (Kar ve diğ., 2011).

Stock Market Capitalization to GDP (%): Hisse senedi piyasasının GSYH'ye oranı olarak ifade edilir. Bir piyasanın tarihsel ortalamaya göre düşük olup olmadığını ya da güncel değerinin düşük olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir orandır. Bu oran, ABD pazarı gibi belirli pazarlara odaklanmak için kullanılabilir veya hesaplamada hangi değerlerin kullanıldığına bağlı olarak, küresel pazara ölçü olarak alınabilir. Bu gösterge farklı ülkelere ait borsaların özel sektöre yönelik sermaye tahsisinde önemli bir role sahiptir (Shahbaz ve diğerleri, 2008).

Bank Deposits to GDP (%):Banka mevduatlarının GSYH'ye oranını ifade eder.

Liquid Liabilities to GDP (%): Likidite yükümlülüklerin GSYH'ye oranıdır. Likit borçlar, geniş para veya M3 olarak bilinir. Bu kriter merkez bankası (*M0*) cinsinden para ve mevduatların toplamını, devredilebilir mevduatlar ve elektronik para birimini (*M1*), zaman ve tasarruf mevduatını, yabancı para transfer edilebilir mevduatlarını, mevduat belgelerini ve menkul kıymetler repo sözleşmelerini (*M2*), yolcu çeklerini, yabancı para vadeli mevduatlarını, ticari kağıtlarını ve yatırımcıların veya yatırım fonlarının hisselerini içerir.

Private Credit by Deposit Money Banks and Other Financial Institutions to GDP (%): Bu oranın hesaplanmasında mevduat bankaları ve diğer özel kredi sağlayan finansal kuruluşlar ile yerel para biriminde GSYH, dönem sonu TÜFE ve ortalama yıllık TÜFE aylık TÜFE değerleri kullanılır. Kar ve ark. (2011) ülkeleri ekonomik gelişmişliklerine göre kıyaslarken bu kriteri kullanmışlardır.

Yöntemlerden elde edilen önceki ve sonraki üstünlük karşılaştırması Sperman sıra korelasyon katsayısı ile yapılmıştır. Karşılaştırılan ülke ve kriter simgeleri Tablo 1 deki gibi alınmıştır.

Tablo 1. Kriterler ve Alternatifler Simgesi

Broad money (% of GDP) (GSYİH yüzdesi olarak geniş para arzı)	K1
Stock market capitalization to GDP (%) (Borsa büyüklüğünün GSYİH'ye oranı)	K2
Bank deposits to GDP (%) (Banka mevduatı GSYİH'ye oranı)	K3
Liquid liabilities to GDP (%) (Likit borçların GSYİH'ye oranı)	K4
Private credit by deposit money banks and other financial institutions to GDP (%)	K5
Avustralya	A1
Kanada	A2
Şili	A3
Çek Cumhuriyeti	A4
Danimarka	A5
Macaristan	A6
İzlanda	A7
İsrail	A8
Japonya	A9
Kore	A10
Meksika	A11
Yeni Zelanda	A12
Norveç	A13
Polonya	A14
İsveç	A15
İsviçre	A16
Türkiye	A17
Amerika Birleşik Devletleri	A18
Brezilya	A19
Çin	A20
Endonezya	A21
Güney Afrika	A22
Hindistan	A23

Yöntemlerin hesaplanmasında kullanılan başlangıç matrisi Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Alternatiflere Ait Kriter Değerlerinden Oluşan Başlangıç Matrisi

	K1	K2	K3	K4	K5
A1	99,842	105,591	91,668	97,193	126,458
A2	131,503	122,730	133,540	124,477	155,797
A3	77,058	106,422	45,888	39,929	92,756
A4	70,177	23,970	61,247	70,474	45,932
A5	64,458	64,927	56,460	65,242	188,043
A6	58,460	19,942	47,189	57,458	54,404
A7	89,669	76,339	83,565	86,247	167,798
A8	80,314	79,145	77,621	83,614	78,406
A9	219,763	78,303	201,812	204,099	177,450
A10	131,995	84,844	77,661	64,044	102,310
A11	44,999	35,444	24,604	26,006	23,457
A12	88,475	35,118	83,958	85,736	134,286
A13	57,729	55,586	53,927	52,688	116,943
A14	54,976	33,599	46,491	53,494	45,858
A15	64,084	100,463	55,472	59,429	120,642
A16	157,149	209,965	141,377	154,051	159,309
A17	49,276	29,928	45,371	44,850	44,900
A18	148,380	121,466	78,199	70,358	182,795
A19	79,806	53,328	53,499	67,164	58,445
A20	173,907	54,793	45,145	164,075	117,244
A21	37,909	37,828	32,446	33,706	27,897
A22	74,944	230,310	59,566	42,168	144,780
A23	77,013	77,118	60,315	70,690	45,812
Toplam	2131,884	1837,159	1657,021	1817,192	2411,722
Maks	219,763	230,310	201,812	204,099	188,043
Min	37,909	19,942	24,604	26,006	23,457
Maks-Min	181,854	210,368	177,208	178,093	164,586
Kareler Top	244957,928	210949,902	154375,845	186480,502	316282,782

Çok kriterli karar verme tekniklerinden TOPSIS, GİA, VİKOR, Copras, MOORA, MOORA Referans Nokta ve ARAS yöntemlerinin adımları Tablo 2' de yer alan 23 alternatifin başlangıç matrisine uygulanmıştır. İkinci adımda ise Tablo 2' de yer alan 23 alternatif arasından Tablo 3' de yer alan 12 alternatif

rastgele seçilmiştir. Aynı işlemler uygulanmış ve elde edilen sıralama sonuçları karşılaştırılmıştır.

Tablo 3. Rastgele Seçilen 12 Ülke ve Kriter Simgeleri

Broad money (% of GDP) (GSYİH yüzdesi olarak geniş para arzı)	K1
Stock market capitalization to GDP (%) (Borsa büyüklüğünün GSYİH'ye oranı)	K2
Bank deposits to GDP (%) (Banka mevduatı GSYİH'ye oranı)	K3
Liquid liabilities to GDP (%) (Likit borçların GSYİH'ye oranı)	K4
Private credit by deposit money banks and other financial institutions to GDP (%)	K5
Brezilya	A1
Şili	A2
Çek Cumhuriyeti	A3
Macaristan	A4
Hindistan	A5
Endonezya	A6
İsrail	A7
Meksika	A8
Norveç	A9
Polonya	A10
İsveç	A11
Türkiye	A12

12 alternatifin ilk 23 alternatifine göre beklenen üstünlük sıralamaları ve aralarındaki korelasyon katsayısı Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Yöntemlerin 23 Alternatif ve 12 Alternatifine Göre Sıralama Sonuçları Arasındaki Sıra Korelasyon Katsayıları

Yöntem		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	r
TOPSIS	12 Alternatif Arasındaki Sırası	11	4	8	9	1	6	3	12	5	10	2	7	0,69
	23 Alternatif Arasındaki Üstünlük Sıralaması	6	3	7	8	4	12	1	11	5	9	2	10	
GİA	12	5	3	7	8	4	11	1	12	6	9	2	10	0,97

	Alternatif Arasındaki Sırası													
	23 Alternatif Arasındaki Üstünlük Sıralaması	6	3	7	8	5	11	2	12	4	9	1	10	
VIKOR	12 Alternatif Arasındaki Sırası	5	3	7	8	4	11	1	12	6	9	2	10	0,97
	23 Alternatif Arasındaki Üstünlük Sıralaması	6	3	7	8	5	11	2	12	4	9	1	10	
COPRAS	12 Alternatif Arasındaki Sırası	6	3	7	8	4	11	1	12	5	9	2	10	1,0
	23 Alternatif Arasındaki Üstünlük Sıralaması	6	3	7	8	4	11	1	12	5	9	2	10	
MOORA	12 Alternatif Arasındaki Sırası	6	3	7	8	4	11	1	12	5	9	2	10	1,0
	23 Alternatif Arasındaki Üstünlük Sıralaması	6	3	7	8	4	11	1	12	5	9	2	10	
MOORA Ref. Nokta	12 Alternatif Arasındaki Sırası	5	6	10	12	2	8	1	11	4	7	3	9	0,88
	23 Alternatif Arasındaki Üstünlük Sıralaması	6	3	7	8	4	11	1	12	5	9	2	10	
ARAS	12 Alternatif Arasındaki Sırası	6	3	7	8	4	11	1	12	5	9	2	10	1,0
	23 Alternatif Arasındaki Üstünlük Sıralaması	6	3	7	8	4	11	1	12	5	9	2	10	

Tablo 4' te yer alan sonuçlara göre alternatif ülkeler ve kriterler her iki çalışmada da aynı olmasına rağmen TOPSIS yönteminde pozitif ve negatif ideal değerleri değişmiş (Tablo 5), bu durumdan kaynaklı sıralama bozulmuştur.

Tablo 5. TOPSIS Yöntemi Pozitif Ve Negatif İdeal Değerleri

Kriterler	23 alternatife göre		12 alternatife göre	
	Pozitif İdeal	Negatif İdeal	Pozitif İdeal	Negatif İdeal
K1	0,444026	0,076594	0,361413	0,170591
K2	0,501445	0,043419	0,500305	0,09375
K3	0,513638	0,06262	0,430749	0,136537
K4	0,472633	0,060222	0,421482	0,131091
K5	0,334364	0,041709	0,361413	0,170591

Dolayısıyla TOPSIS yöntemiyle alternatiflerin sıralanmasında tutarsız sonuç elde edilmiştir. Ayrıca iki sıralamaya ilişkin sonuçlar incelendiğinde en iyi alternatifin seçiminde de TOPSIS yöntemi sıralaması uygun düşmemektedir. Çünkü ilk 23 alternatif sıralamasında 12 alternatife göre ilk sıralamada yer alması gereken alternatif, sonraki 12 alternatifli sıralamada 3. sıra da yer almıştır.

GİA yönteminin sıra korelasyon katsayısının 0,97 olduğu, dolayısıyla sıralamanın tutarlı olduğu görülmektedir. Yine de GİA yönteminde ilk sıralamada hesaplanan üstünlük sıralamasının bozulduğu söylenebilir. Bu bozulmanın nedenlerinden biri normalizasyon adımında kullanılan maksimum ve minimum değerlerin alternatiflere bağlı olarak değişmesidir.

$$\Delta_{0i} = |x_0^*(j) - x_i^*(j)| \quad i = 1, \dots, m \quad j = 1, \dots, n$$

Tablo 6. GİA Yöntemi Maksimum ve Minimum Değerleri

Kriterler	23 Alternatife Göre		12 Alternatife Göre	
	Maksimum	Minimum	Maksimum	Minimum
K1	219,762	37,909	80,313	37,909
K2	230,31	19,942	106,422	19,942
K3	201,812	24,604	77,621	24,604
K4	204,099	26,006	83,614	26,006
K5	188,043	23,457	120,642	23,457

Tablo 6' da görüldüğü üzere bu adımda kullanılan $x_0^*(j)$ değerinin seçimi referans olarak alınan alternatifin kriter değerlerine göre değişmekte, hatta bazı

işlemlerde bu değer maliyet ya da fayda durumuna göre maksimum ya da minimum olarak alınmaktadır. Bu çalışma sonucuna göre, GİA yönteminin alternatifler referans olarak alınan bir alternatifte uzaklıklarına göre kıyaslanacaksa kullanılması daha sağlıklı olacaktır.

VIKOR yönteminin sıra korelasyon katsayısı incelendiğinde (Tablo 4) GİA yönteminde olduğu gibi 0,97 olduğu, dolayısıyla sıralamanın tutarlı olduğu görülmektedir. Aynı şekilde 23 alternatif ve 12 alternatifte göre sıralamada elde edilen sonuçlar GİA yönteminden elde edilen sonuçlar ile eşittir. Buna ek olarak alternatiflerin sıralama değişkenliği de aynı şekilde değişmemiştir.

Tablo 7. VIKOR Yöntemi En İyi Ve En Kötü Değerler

Kriterler	23 Alternatife Göre		12 Alternatife Göre	
	En İyi f_j^* (Maks)	En Kötü f_j^- (Min)	En İyi f_j^* (Maks)	En Kötü f_j^- (Min)
K1	219,762	37,909	80,313	37,909
K2	230,31	19,942	106,422	19,942
K3	201,812	24,604	77,621	24,604
K4	204,099	26,006	83,614	26,006
K5	188,043	23,457	120,642	23,457

VIKOR yönteminde GİA yönteminde olduğu gibi normalizasyon hesaplanması, alternatiflerin içerdiği kriterlerin maksimum ya da minimum değerlerine göre değişmektedir. Normalizasyon adımında kullanılan en iyi f_j^* ve en kötü f_j^- değerleri referans olarak alınan alternatifin kriter değerlerine göre değişmekte (Tablo 7), hatta bazı işlemlerde bu değer maliyet ya da fayda durumuna göre maksimum ya da minimum olarak alınmaktadır. Sonuç olarak VIKOR yöntemi de, referans seri kullanılacak, yani alternatifler referans olarak alınan bir alternatifte uzaklıklarına göre kıyaslanacaksa kullanılması daha sağlıklı olacaktır.

Tablo 4 incelendiğinde COPRAS yönteminden elde edilen sonuçların tamamen tutarlı olduğu görülmektedir. 23 alternatif ve bu alternatiflerden rastgele elde edilen 12 alternatif bu yöntemle göre sıralandığında, ilk üstünlük sıralamanın korunduğu açıktır. COPRAS yöntemi adımlarında indeksler hesaplanırken sadece minimum ya da maksimum değerler değil, kriterlere ait tüm değerlerin ortalaması alınmaktadır. COPRAS yönteminin sonuçlarının eklenen alternatiflerden ya da çıkarılan alternatiflerden etkilenmemesinin nedenlerinden biri budur. Bu sonuçlara dayanılarak alternatif sıralamasında COPRAS yönteminin kullanılabilir güvenilir bir yöntem olduğu söylenebilir.

Tablo 4' te MOORA yönteminin sıra korelasyon katsayısı incelendiğinde 1,00 olduğu, dolayısıyla sıralamanın tutarlı olduğu görülmektedir. MOORA yöntemi adımlarında da indeksler hesaplanırken, COPRAS yönteminde olduğu gibi, sadece minimum ya da maksimum değerler değil, kriterlere ait tüm değerlerin ortalaması alınmaktadır. Bu durumda da MOORA yöntemi sonuçları eklenen alternatiflerden ya da çıkarılan alternatiflerden etkilenmediği söylenebilir. Bu sonuçlara dayanılarak MOORA yönteminin de alternatif sıralamasında kullanılabilir bir yöntem olduğu söylenebilir.

MOORA yönteminin referans nokta metodu tutarlılığına bakıldığında ise ilk sıralamayla alternatiflerin eksilttiğimizde elde edilen sıralama arasında değişiklik olduğu görülmektedir.

Tablo 8. MOORA Referans Nokta Yaklaşımında alınan Referans Değerleri

Kriterler	23 Alternatife Göre Referans	12 Alternatife Göre Referans
K1	0,4440262	0,361413
K2	0,5014448	0,500305
K3	0,5136381	0,430748
K4	0,4726331	0,421481
K5	0,3343639	0,496621

Tablo 8' de ortaya çıkan farklılığın nedenlerinden biri referans noktasına uzaklık hesabında kullanılan d_{ij} adımıdır. Ayrıca sıralama aşamasında da elde edilen fark değerleri toplam olarak değil, maksimum (maliyet durumunda minimum) olarak alınmaktadır. Bu nedenle de referans nokta yaklaşımında alternatif eklendiği ya da çıkarıldığı zaman üstünlük sıralaması değişmektedir. Sonuç olarak MOORA yönteminin alternatiflerin sıralamasında, MOORA Oran yönteminin ise belirli alternatife uzaklığa göre alternatiflerin sıralamasında kullanılmasının daha tutarlı olacağı söylenebilir.

Tablo 4' te yer alan ARAS yönteminin sıra korelasyon katsayısı incelendiğinde 1,00 olduğu, dolayısıyla sıralamanın bu yöntemde de tutarlı olduğu görülmektedir. ARAS yöntemi adımlarında da indeksler hesaplanırken, COPRAS ve MOORA yöntemlerinde olduğu gibi, sadece minimum ya da maksimum değerler değil, kriterlere ait tüm değerlerin ortalaması alınmaktadır. Bu özellik, ARAS yönteminin alternatiflerin sıralanmasında eklenen ya da çıkarılan alternatiflerden etkilenmemesinin nedenlerinden biridir. Bu sonuçlara dayanılarak ARAS yönteminin alternatif sıralamasında kullanılabilir bir yöntem olduğu söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Çok kritere sahip bir karar probleminde birden fazla yöntem kullanılabilir. Kullanım amacına göre bu yöntemlerden bazıları alternatifleri belirli referans noktasına uzaklığa göre, bazıları ise alternatifleri kriterlerin üstünlüklerine göre sıralamaktadır. Uygulanabilir bir çözüm elde etmek için problemde uygulanacak yöntem seçiminde kullanım amacına dikkat etmek gerekmektedir. Bu çalışmada ÇKKV tekniklerinden TOPSIS, GİA, VIKOR, COPRAS, MOORA, MOORA Referans Nokta ve ARAS yöntemlerinin kullanım amaçları alternatif sayısı değiştirilerek ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda bu yöntemler kullanılarak OECD üyesi 23 ülke 5 kritere göre ilk olarak sıralanmıştır. Bu 23 alternatiften rastgele seçilen 12 alternatif aynı kriterlerle bu yöntemlerle tekrar sıralanmıştır. İki sıralama sonuçları karşılaştırılmış ve alternatiflerin üstünlüklerini koruyup koruyamadığı incelenmiştir.

ARAS, MOORA, COPRAS yöntemlerinde sıralama üstünlüğünün tamamen korunduğu gözlenmiştir (Tablo 4; $r=1,00$). Bunun nedenlerinden biri bu yöntemlerin uygulama adımlarında fark alma işleminin olmamasıdır. Dolayısıyla bu üç yöntemin alternatif sayısına göre değil, kriter üstünlüğüne göre sıralama yaptığı söylenebilir. Bu ifade ve sonuçlara dayanarak da COPRAS, MOORA, ARAS yöntemlerinin alternatifleri kriter üstünlüklerine göre sıralamada rahatlıkla kullanılabileceği sonucuna ulaşılabilir.

GİA, VIKOR ve MOORA Referans Nokta yöntemlerinde ilk sıralamaya göre üstünlüğün kısmen bozulduğu görülmüştür. İlk sıralama ile ikinci sıralama arasındaki korelasyon katsayısı GİA ve VIKOR yönteminde 0,97; MOORA referans nokta yönteminde 0,89; TOPSIS yönteminde ise 0,69 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4). Bu yöntemlerin uygulama adımlarında yer alan "referans noktaya göre fark alma işlemi" sonuçların değişmesine neden olan etmenlerden biridir. GİA yönteminde fark değer matrisi oluşturma adımında (Eşitlik 15), VIKOR yönteminde S_i, R_i ve Q_i değerlerinin hesaplanması adımında (Eşitlik 22 ve 23), MOORA referans nokta yaklaşımında uzaklık değerlerinin hesaplanması adımında (Eşitlik 30), TOPSIS yönteminde ise pozitif ideal-negatif ideal değerlerinin hesaplanması adımında (Eşitlik 5 ve 6) alternatif sayısına bağlı olarak skorlar değişmektedir. Dolayısıyla bu yöntemlerin alternatiflerin sıralanmasından ziyade belirli bir referans noktasına uzaklıklarına göre sıralanması amacıyla kullanılması gerektiği söylenebilir. Alternatif sayısına en duyarlı yöntemin TOPSIS olduğu, ikinci sıralamada sıralamanın oldukça değiştiği görülmüştür (Tablo 4; $r=0,69$). GİA, VIKOR, MOORA referans yöntemlerine kıyasla TOPSIS yönteminin alternatif sayısına daha duyarlı olduğu, dolayısıyla TOPSIS yönteminin alternatif sıralamasında tutarlı sonuç vermediği sonucuna ulaşılmıştır. TOPSIS yönteminin temeli, alternatif sıralaması pozitif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözüme en uzak olmasına dayanmaktadır. Kriterlerin belirlenen alternatife veya pozitif ideal çözüme en yakın uzaklıkta hesaplanması istenmektedir.

Elbette alternatif sayısı eksiltildiğinde üstünlük sıralaması değişkenliğinin farklı nedenleri de bulunmaktadır. Çalışmalarda kullanılan veri türüne, kriter sayısına ve özelliklerine göre farklı sıralamalar elde edilebilir. Sıralamayı değiştiren farklı nedenler ortaya konabilir. Ayrıca farklı ÇKKV yöntemleri de çalışmalara dahil edilebilir.

Kaynakça

AKSOY, E., Ömürbek, N. ve Karaatlı, M. (2015). Ahp Temelli Multimoor ve Copras Yöntemi ile Türkiye Kömür İşletmeleri'nin Performans Değerlendirmesi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 33, Sayı 4, s. 1-28.

ALPAR, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, Üçüncü Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

BAŞ, M. ve Çakmak, Z. (2010). Gri İlişkisel Analiz ve Lojistik Regresyon Analizi ile İşletmelerde Finansal Başarısızlığın Belirlenmesi ve Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 12 Sayı 3: s. 63-82.

BRAUERES, W. K. M. ve Zavaskas, E. K. (2006). The MOORA Method and Its Application to Privatization in a Transition Economy. *Control and Cybernetics*, Vol. 35 No. 2: s. 445-469.

DENG, J. (1989). Introduction to Grey System Theory, *The Journal of Grey System*, Vol.1, No. 1: s. 1-24.

ERTUĞRUL, İ. ve Özçil, A. (2014). Çok Kriterli Karar Vermede TOPSIS ve VIKOR Yöntemleriyle Klima Seçimi, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, , Cilt 4, Sayı 1: s. 267-282.

EŞ, Abdulhamit, (2013). *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleriyle Türkiye Ekonomisinde Yer Alan Sektörlerin Finansal Performanslarının Karşılaştırması*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Bolu.

ERSÖZ, F., ATAV, A. (2007). Çok Kriterli Karar Verme Problemlerinde MOORA Yöntemi, <https://www.researchgate.net/publication/315834079>, erişim tarihi: 14.11.2018

KAKLAUSKAS, A., Edmundas K., Zavadskas, J., Naimaviciene, M., Krutinis, V., Plakys, V. ve Donatas, V. (2010). Model for a Complex Analysis of Intelligent Built Environment, *Automation in Construction*, 19 (3), s. 326-340.

KAR, M., Nazlioglu, S. ve Agir, H. (2011). Financial Development and Economic Growth Nexus in The MENA Countries: Bootstrap Panel Granger Causality Analysis, *Economic Modelling*, 28, s. 685-693.

KUNDAKÇI, N. (2016). Combined Multi-Criteria Decision Making Approach Based on Macbeth and Multi-MOORA Methods, *The Journal of Operations Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems*, Volume 4, Issue 1, s. 7-26.

KUZU, S. (2014). VIKOR Yöntemi (Fatih Yıldırım, Emrah ÖNDER), *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri*, Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti. 1. Baskı, Bursa, s. 117-125.

MANİSALI, Ekrem (1981). *Yatırım Projelerinin Değerlendirilmesinde Çok Ölçütlü Model Yaklaşımı*, Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İ.T.Ü. İstanbul.

MARK, V., ve Hester, P. (2013). An Analysis of Multi-Criteria Decision Making Methods, *International Journal of Operations Research* Vol. 10, No. 2, s. 56-66.

MORADIAN, M., Modanloo, V. ve Aghaiee, S. (2018). Comparative Analysis of Multi Criteria Decision Making Techniques for Material Selection of Brake Booster Valve Body, *Journal of Traffic and Transportation Engineering (English Edition)*; doi:10.1016/j.jtte.2018.02.001.

NAN, Y. ve Tian, Y. (2011). Performance Evaluation on Regional Innovation System Based of AHP-TOPSIS Methodology. *International Conference on Computer Science and Network Technology (ICCSNT)*, 24-26 Aralık 2011, s. 1140-1143.

NIK, H. A., Nasab, Z., Salmani, Y. ve Shahriari, N. (2013). The Relationship Between Financial Development Indicators and Human Capital in Iran, *Management Science Letters*, 3, s. 1261–1272.

OPRICOVIC, S., Tzeng ve Gwo-H. (2004). The Compromise Solution by MDCM Methods: A Comparative Analysis of VIKOR and TOPSIS, *European Journal of Operational Research*, Vol. 178, s. 445-455.

ÖMÜRBEK, N. ve Aksoy, E. (2016). Bir Petrol Şirketinin Çok Kriterli Karar Verme Teknikleri İle Performans Değerlendirmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, , C.21, S.3, s.723-756.

ÖNAY, O. ve Çetin, E. (2012). Turistlik Yerlerin Popülaritesinin Belirlenmesi: İstanbul Örneği, *İ. Ü. İşletme Fakültesi İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, yıl:23, sayı:72, s. 0-109.

ÖZBEK, Aşır, *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ve Excel ile Problem Çözümü*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.

ÖZDEMİR, Muhlis, (2015). TOPSIS, (Bahadır Fatih YILDIRIM ve Emrah ÖNDER), *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri*, Dora Yayıncılık, s. 133-153.

ÖZTEL, Ahmet, (2016). *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi Seçiminde Yeni Bir Yaklaşım*, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

PODVEZKO, V. (2011). The Comparative Analysis of MCDA Methods SAW and COPRAS, *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 22(2), s. 134-146.

SARIÇALI, G. ve Kundakçı, N. (2016). AHP ve Copras Yöntemleri İle Otel Alternatiflerinin Değerlendirilmesi, *International Review of Economics and Management*, Volum 4, N. 1, s. 45-46.

SHAHBAZ, M., Ahmed, N., ve ALİ, L. (2008). Stock Market Development And Economic Growth: ARDL Causality in Pakistan”, *International Research Journal of Finance and Economics*, 14, s. 182-195.

SHARIATI, S., Yazdani-Chamzini, A., Salsani, A., Tamosaitiene, J., (2014). Propasing A New Model For Waste Dump Site Selection: Case Study of Ayerma Phosphate Mine, *Inzinerine Ekonomika Engineering Economics*, 25(4), s. 410-419.

SUBAŞI, H. (2011). *Çok Kriterli Karar Vermede Kullanılan TOPSIS Ve AHP Yöntemlerinin Karşılaştırılması Ve Bir Uygulama*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

SUPÇİLLER, A. ve Çarpraz, E. (2011). AHP-TOPSIS Yöntemine Dayalı Tedarikçi Seçimi Uygulaması, *Ekonometri ve İstatistik*, Sayı:13 (12. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması, İstatistik Sempozyumu Özel Sayısı)s. 1–22.

TEKİN, Mahmut, (2008). *Sayısal Yöntemler*, Nobel Kitap, Ankara.

THOR, J., Ding, H. ve Kamaruddin, S. (2013). Comparison of Multi Criteria Decision Making Methods From The Maintenance Alternative Selection Perspective, *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, Volume 2, issue 6, s. 27-34.

TURSKIS, Z. ve Zavadskas, E. K. (2010). A New Additive Ratio Assessment (ARAS) Method in Multicriteria Decision-Making, *Technological and Economic Development of Economy*, (2), s. 159-172.

TZENG, G.H. ve Huang, J.J. (2011), *Multiple Attribute Decision Making Methods and Applications*, United States of America: CRC Press Taylor & Francis Group, LLC, s. 69-71.

ULUDAĞ, A. S. ve Doğan, H. (2016). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Karşılaştırılmasına Odaklı Bir Hizmet Kalitesi Uygulaması, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, s. 17-47.

UZUN, S. ve Kazan H. (2016). Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinden AHP TOPSIS ve PROMETHEE Karşılaştırılması: Gemi İnşaatı Ana Makine Seçimi Uygulaması, *Journal of Transportation and Logistics*, 1 (1), s. 99-113.

WEI, J. (2010). TOPSIS Method for Multiple Attribute Decision Making with Incomplete Weight Information in Linguistic Setting, *Journal of Convergence Information Technology*, 5(10), s. 181-187.

YILDIRIM, Fatih Bahadır, (2014). "Gri İlişkisel Analiz", (Fatih Bahadır YILDIRIM ve Emrah ÖNDER), *Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri*, Dora Yayıncılık, s. 227-242.

ZARDARI, N.H., Ahmed, K., Shirazi, S.M. ve Yusop, Z.B. (2014). *Weighting Methods and Their Effects on Multi-Criteria Decision Making Model Outcomes in Water Resources Management*, Springer.

ZAVADSKAS, E. K., Turskis, Z., ve Vilutiene, T. (2010). Multiple Criteria Analysis of Foundation Instalment Alternatives by Applying Additive Ratio Assessment (ARAS) Method, *Archives Of Civil And Mechanical Engineering*, 10(3), s. 123-141.

ZAVADSKAS, E.K., Kaklauskas A., Turskis Z., Tamosaitiene, J. (2008). Contractor Selection Multi-Attribute Model Applynig COPRAS Method With Grey Interval Numbers, *International Conference 20th EURO Mini Conference Continuous Optimization and Knowledge-Based Technologies*, Neringa, Lithuania, 20-23 May, s. 241-247.

ZOPOUNIDIS, C. ve Pardalos, P. (2010). *Handbook of Multicriteria Analysis*, Springer Science and Business Media.

Makalenin Gönderim Tarihi: 05.11.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 25.11.2018

Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

İlknur ÇAKIR

Bartın Üniversitesi, S.B.E. İktisat A.B.D., Yüksek Lisans Öğrencisi
ilknurcakir.1026@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-9805-0126

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN

Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü
rarslan@bartın.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-4103-7067

Öz

Günümüzde kadınların çalışma hayatına ilişkin çalışmalar giderek artmaktadır. Bu artış aynı zamanda ülke ekonomisi için kadınların işgücüne katılma oranı hakkında bize bilgi vermektedir. Çalışma hayatındaki kadınlar, özellikle kadın akademisyenler ilgili çalışma alanlarında pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu çalışma, Türkiye'deki kadın akademisyenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları Bartın Üniversitesi örneği üzerinden incelemektedir. Bu amaçla Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlere yönelik anket uygulaması yapılmış ve kadın akademisyenlerin görüşleri alınmıştır. Çalışma amacına uygun oluşturulan hipotezler doğrultusunda; kadın akademisyenlerin çoğunun meslek değiştirmeyi düşünmediği, cinsiyete dayalı bir fırsat eşitsizliği yaşamadığı, çift kariyerli eşlerin daha hızlı yükseldiği ve çalışma hayatında tüm kadınların yaşadığı rol çatışmalarını yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Akademisyen; Üniversite; Toplumsal Cinsiyet

JEL Kodları: A14, D1, J71

Problems Encountered Women Academics in Universities in Turkey and A Research on Female Academicians at Bartın University

Abstract

Nowadays, studies on the working life of women are increasing. This increase also informs us about the women's labor force participation rate for the country's economy. Women in working life, especially female academics, face many problems in their respective fields of study. This study explain, through example of Bartın University examines, the problems, faced in working life by

female academics in Turkey. For this purpose, a questionnaire was applied to women academicians working in Bartın University and opinions of women academicians were taken. In accordance with the hypothesis created according to the study purpose; It is concluded that most female academics do not consider changing professions, have no gender-based quality of opportunity, double-career spouses rise faster and experience conflicts in all women's lives.

KeyWords: Female Academician; University; Gender.

JEL Codes: A14, D1, J71

Giriş

Kadınların bugünkü anlamda çalışma hayatına girmeleri Sanayi Devrimi'yle gerçekleşmiştir. Günümüzde ise eğitim düzeyindeki artışla beraber kadınların çalışma hayatındaki etkisi geçmiştekine oranla daha fazladır.

Türkiye'de özellikle Cumhuriyet Dönemi'nden sonra kadınlar işgücü piyasasında yer almaya başlamıştır. Kadınların işgücü piyasasına girmesiyle birlikte toplum yapımızda bazı değişiklikler de olmuştur. Evlenme oranları azalırken boşanma oranları yıllar itibariyle artış göstermiştir. Bu değişikliğin sebebi olarak kadınların yaşadığı rol çatışması gösterilebilir. Ayrıca kadınlar iş – aile dengesini sağlamak amacıyla geçici istihdam biçimi olarak değerlendirilen esnek çalışma şeklini tercih etmek zorunda kalmaktadır.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki kadın akademisyenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları Bartın Üniversitesi örneği üzerinden incelemektir. Bu amaçla Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlere yönelik bir anket uygulaması yapılmış ve kadın akademisyenlerin görüşleri alınmıştır. Bu yöntemle kadın akademisyenlerin çalışma hayatında sorun yaşayıp yaşamadıkları, akademik kariyerlerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıkları ve rol çatışmasının akademik kariyerlerine olumsuz bir etkide bulunup bulunmadığı irdelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci başlığında Türkiye'de kadın akademisyenlerin tarihsel gelişimi, konumlarına göre dağılımı, istihdamı ve yaşadıkları problemlere yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü başlığında ise Bartın Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerden oluşan örneklemeye uygulanan ankete ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

1. Türkiye'de Kadın Akademisyenler ve Karşılaştıkları Sorunlar

1932-1933 eğitim öğretim yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'nde muallim kadrosuna ilk defa kadın akademisyen alınarak Türkiye'de kadınlar akademisyen olarak çalışmaya başlamıştır. 1934 – 1935 eğitim öğretim yılında

ise kadın öğretim üyelerinin sayısı 93 olmuştur (Şentürk, 2015: 6). 1945 – 1960 dönemi akademisyenler arasında kadın akademisyenlerin oranının arttığı dönemdir. Bu dönemde kadınlar en çok Fen Fakültelerinde görülmektedir. Ayrıca bu dönemde kadınların statülerine bakıldığında en çok okutman olarak görev yaptıkları görülmektedir (Bildirici ve diğ., 2003: 95-96). Kadının akademik yaşamdaki etkinliği özellikle akademisyen ücretlerinin düşmesi ve bu mesleğe olan eğilimin giderek azalmasına denk gelen 1980 sonrası dönemden günümüze doğru giderek artmıştır (Arslan, 2014: 37).

Tablo 1: 2018 yılı akademisyenlerin unvana göre dağılımı (%)

Akademik Unvan	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)
Profesör	68,8	31,2	15,6
Doçent	61,2	38,8	9,2
Doktor Öğretim Üyesi	57,5	42,5	23,7
Öğretim Görevlisi	49,8	50,2	22,5
Araştırma Görevlisi	49,6	50,4	29,1
TOPLAM	55,6	44,4	100,0

Kaynak:(Yükseköğretim Kurumu, 2018)

Tablo 1’de YÖK’ün son verilerine göre ülkemizdeki akademisyenlerin %44,4’ünü kadınlar oluşturmaktadır. 2018 yılında araştırma görevlisi kadrosunun % 50,4’ünü, öğretim görevlisi kadrosunun %50,2’sini ve doktor öğretim üyesi kadrosunun 42,5’ini kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Doçent kadrosunun ise %38,8’i kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Kadın akademisyenlerin en az olduğu kadro %31,2 oranla profesör kadrosudur. Tabloda görüldüğü üzere kadın akademisyenler en çok araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında yer alırken erkek akademisyenler en çok profesör ve doçent kadrolarında yer almaktadır. Akademisyenlerin unvanlara göre dağılımının incelendiği tabloda unvan arttıkça kadın akademisyenlerin toplam akademisyenler içindeki payı azalmakta ve erkek akademisyenlerin payı giderek artmaktadır. Doktora seviyesine kadar cinsiyetlerin paralellik göstermesine rağmen, bu seviyeden sonra erkekler lehine bir değişme görülmektedir. Kadınlar doktora seviyesinden sonra düşme eğilimindedir (Karakuş, 2016: 537).

Akademisyenlik, belirli bir mesai saati ile sınırlı olmayan, sürekli kendini yenilemek gereken ve neredeyse hayatın tamamında etkili olan bir meslektir. Akademisyen; vereceği dersleri hazırlamak, bilimsel çalışmalarını takip etmek, kitap, makale yazarak bilimsel gelişime katkıda bulunmak, konferans ve sempozyumda bildiri sunmak için sürekli çalışmalıdır. Bu sebeple akademisyenlerin sorumlulukları çok fazladır ve bu sorumlulukları yerine getirmek özveri, çalışkanlık, disiplin ve bu mesleği sevmeyi gerektirir (Yılmaz ve Özdemir, 2012: 51-52). Bilim insanlarının öncelikle kendilerini bilime vermeleri akademik hayatın normatif bir beklentisidir (Öztan ve Doğan, 2015: 208-209).

The Times gazetesi ve yüksek eğitim dergisi olan THE ve Thomson Reuters ortak yaptığı araştırmada dünyada en çok kadın akademisyenin bulunduğu ülkenin Türkiye olduğunu belirtmişlerdir (Yeşil ve Fidan, 2015: 238). Bunun en önemli nedeni olarak, söz konusu mesleğin öğretmenlik, memurluk ve sekreterlik gibi toplum tarafından saygın bir meslek olarak görülmesi belirtilmektedir. Bazı bölümlerde akademi dışında çalışmak daha yüksek gelir getireceğinden bu tür bölümlerde akademisyen olarak çalışmak erkekler için cazip olmamaktadır. Dolaylı olarak akademide bu tür bölümlerde kadınlara daha çok yer açılmaktadır (Şentürk, 2015: 10-11).

Zamanının büyük bir kısmını bilimsel faaliyetlere ayıran kadın akademisyenler mesai saatleri dışında evde de çalışmak zorunda kalmaktadır. Kadın akademisyenler eş, anne, meslektaş, araştırmacı gibi birçok rolü gerçekleştirmek için kendilerine ayıracakları zamandan vazgeçmek zorunda kalmaktadır (Dikmen ve Maden, 2012: 258). Kadın akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalarda meslekte yükselmelerini geciktiren etkenlerin en önemlisi olarak evlenme ve çocuk sahibi olmak gösterilir (Ergöl ve diğ., 2012: 47). Aslında annelik kadın akademisyenlerin hayatlarını olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Çocukla birlikte sorumlulukların artması kadın akademisyenlerin çalışmalarına, ders hazırlamalarına ve bilimsel faaliyetlerini gerçekleştirmelerine zaman bırakmamaktadır. Doğumdan sonraki üç yıl boyunca kadın akademisyenlerin akademik hayatlarında dikkat dağınıklığı, odaklanma problemi, uykusuzluk ve aşırı yorgunluk gibi etkiler görülmektedir. İlerleyen dönemlerde ise çocukla ilgili bakıcı, okul gibi gelecek kaygıları da bulunmaktadır. Bu olumsuz etkilere rağmen annelik akademik hayatta kadınlara çoklu düşünme ve organizasyon yeteneklerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Belkıs, 2016: 259).

Günümüzde kadınlar erkeklerin geleneksel rollerini üstlenmelerine rağmen erkekler kadınlara yüklenen geleneksel rolleri üstlenmemektedirler (Başarır ve Sarı, 2015: 48). Toplumun geleneksel cinsiyet rolleri ile akademik kariyeri arasında sıkışıp kalan kadınların en çok yaşadığı problem ise iş-aile-özel alanı dengelemektir (Küçükşen ve Kaya, 2016: 664). Bu problem kadınların akademik hayatın karar mekanizmasında oldukça düşük oranda yer almalarına da neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadın akademisyenler üniversite yönetimindeki oranlarının düşük olmasının nedeninin toplumsal cinsiyet ayrımcılığından değil de iş ve aile arasında oluşan rol çatışmasından kaynaklandığını belirtmişlerdir (Suğur ve Cangöz, 2016: 97-98). Ayrıca toplumda yöneticilik için gerekli özelliklerin erkeklerde olduğu ve kadınların bu özelliklere sahip olmadıkları için yöneticilik yapmaya uygun olmadığı düşünülmektedir (Küçükşen ve Kaya, 2016: 670). Kadınlar akademik hayatta üst düzey pozisyonlara gelmek için cam tavanla karşılaşmakta ve kariyer basamaklarını tırmanmadan akademik hayattan ayrılmakta veya iş – aile dengesini sağlayamayacağını düşünerek bekar kalmayı tercih etmektedir (Şevik, 2016: 179). Bazı yükseköğretim kurumlarında ise kadın dostu bir

ortamın bulunmaması kadın akademisyenlerin kariyerini olumsuz etkilemektedir (Başarı ve Sarı, 2015: 49).

Kadın akademisyenler çalışma hayatında sadece iş – aile çatışması, çocuk bakımı ve cam tavan gibi engellerle karşılaşmamaktadır. Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları birçok problemle dolaylı olarak olsa da kadın akademisyenlerde karşılaşmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar; ücretlendirmede eşitsizlik, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş yerinde psikolojik taciz (mobbing), iş bulma ve mesleğinde yükselme konusunda yaşanan eşitsizlik ve sosyal haklardan yararlanma konusunda yaşanan eşitsizlik şeklinde gruplandırılabilir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 206-207).

2. Bartın Üniversitesinde Çalışan Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Uygulama

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; akademisyen kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarını, kariyer basamaklarını çıkarken fırsat eşitsizliğiyle karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını ve yaşadıkları rol çatışmasının kariyerlerine negatif bir etkisinin bulunup bulunmadığını araştırmaktır.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlerin durumunun incelendiği bu çalışmada; Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi unvanlarına sahip öğretim üyeleriyle birlikte akademik kariyerinin başında olan ve yükselme şansı bulunan Araştırma Görevlileri ve Öğretim Görevlileri ele alınarak Okutman, Uzman, Çevirici gibi akademik ilerlemesi sınırlı olan öğretim elemanları çalışmamızın dışında bırakılmıştır. Bu sebepten dolayı araştırmanın bulguları, seçilmiş olan çalışma alanı ve çalışmanın yapıldığı zaman dilimiyle sınırlı kalmıştır.

2.3. Araştırmanın Yapıldığı Üniversite Hakkında Genel Bilgiler

Araştırmanın örneklemini oluşturan Bartın Üniversitesinde Tablo 2'de görüldüğü üzere 202 adet kadın akademisyen bulunmaktadır.

Tablo 2. Akademik unvanlara göre kadın akademisyen sayıları

Akademik Unvan	Sayılar
Profesör	6
Doçent	10
Dr. Öğr. Üyesi	70
Öğretim Görevlisi	49

Araştırma Görevlisi	43
Araştırma Görevlisi (ÖYP)	24

Kaynak: (URL – 1, 2018)

Çalışmanın ana kütlesi 2018 – 2019 eğitim öğretim yılı itibarıyla Bartın Üniversitesi'nde görev yapan 202 kadın akademisyenden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü ise kadın akademisyenlerin her zaman çalışma ofislerinde bulunmaması ve bazılarının değişik gerekçelerle anketi cevaplandırmak istememelerinden dolayı 135 kişi ile sınırlı kalmıştır. İstatistik olarak örneklem büyüklüğü araştırmanın evreninin 2/3'ünü sağlamaktadır ve bu durumda örneklemin %95 güven aralığı için yeterli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma için aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

Hipotez 1: Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği akademik hayatta erkek akademisyenlerin daha hızlı ilerlemesine neden olmaktadır.

Hipotez 2: Evlilik ve çocuk sahibi olmak kadın akademisyenlerin akademik ilerlemesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Hipotez 3: Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteği önemlidir ve eşi akademisyen olan akademisyenler (çift kariyerlilik) akademik hayatta daha hızlı yükselmektedir.

2.5. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada yüz yüze anket uygulama yöntemi kullanılmıştır. Ankete konu olan katılımcıların sayısı Bartın Üniversitesi Kurumsal Değerlendirme Analizi sayfasından Personel İstatistikleri bölümünden alınmıştır. Buna göre araştırmanın evrenini 202 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenine okutman, uzman, çevirici gibi akademik ilerlemesi sınırlı olan kadrolar dahil edilmemiştir. Çünkü araştırma cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği, evlilik – çocuk ve çift kariyerlilik kavramlarının kadın akademisyenlerin akademik ilerlemesi üzerindeki etkilerini incelemeye yöneliktir. Akademik ilerlemesi sınırlı olan kadroların araştırmaya dahil edilmesi objektif bir sonuç elde edilmesine engel olabilir. Anket formunda açık ve kapalı uçlu olmak üzere ilk 11 soru demografik soru niteliği taşıırken 28 soruda ise 5'li likert ölçeği kullanılıp son sorunun yorum sorusu olduğu toplamda 40 sorudan oluşan bir anket çalışması hazırlanmıştır. Anket formundan elde edilen veriler IBM Statistics 24 programı ile analiz edilmiştir. Anket analizinde ilk olarak likert ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha değerine göre güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizinden sonra soruların tanımlayıcı özellikleri olan ortalama, standart

sapma, mod, medyan değerleri analiz edilmiştir. Daha sonra ise sırasıyla frekans analizleri yapılarak araştırmanın amacına yönelik hipotezlere göre Ki-Kare bağımsızlık testi kullanılmış ve hipotezler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir.

2.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değerinin 0,677 olarak bulunmuştur. Kabul gören değer 0,70'in altında olduğu için Item-Total Statistics tablosuna bakarak güvenilirliği düşüren soruların çıkarılarak yeniden güvenilirlik analizi yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Anket çalışmasında yer alan 3 sorunun diğer 25 soru ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiş ve bu 3 soru anketten çıkarılmıştır. Yapılan yeni güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değerinin >0,70 olduğu tespit edilmiş ve ölçeğin güvenilirliği sağlanmıştır.

Tablo 3. Güvenilirlik analiz sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,749	,737	25

Tablo 4. Tanımlayıcı istatistikler

	Geçerli Veri	Kayıp Veri	Ortalama	Medyan	Mod	Standart Sapma	Varyans
Görev Birimi	135	0	4,87	4	2	3,140	9,857
Akademik Unvan	135	0	3,67	4	3	,922	,851
Yaş	135	0	1,84	2	2	,960	,476
Medeni Durum	135	0	1,47	1	1	,501	,251
Çocuk Sayısı	134	1	1,50	1	1	,743	,553
Görev Süresi	135	0	2,50	2	2	1,01	1,02
Mezuniyet Durumu	135	0	2,44	3	3	,654	,428

Anket çalışmasında 135 kişi katılmıştır. Yukarıdaki tabloda demografik faktörler için tanımlayıcı istatistik değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 5. Demografik özelliklere göre frekanslar

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Gör ev	Edebiyat Fakültesi	21	15.6	15.6	15.6
	Eğitim Fakültesi	26	19.3	19.3	34.8
	Fen Fakültesi	8	5.9	5.9	40.7

	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	19	14.1	14.1	54.8
	İslami İlimler Fakültesi	5	3.7	3.7	58.5
	Mühendislik Fakültesi	10	7.4	7.4	65.9
	Orman Fakültesi	13	9.6	9.6	75.6
	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	2	1.5	1.5	77.0
	Meslek Yüksekokulu	17	12.6	12.6	89.6
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	14	10.4	10.4	100.0
Akademik Unvan	Doç. Dr.	12	8.9	8.9	8.9
	Dr. Öğrt. Üyesi	51	37.8	37.8	46.7
	Araştırma Görevlisi	42	31.1	31.1	77.8
	Öğretim Görevlisi	30	22.2	22.2	100.0
Yaş	23 – 30	41	30.4	30.4	30.4
	31 – 40	77	57.0	57.0	87.4
	41 – 50	14	10.4	10.4	97.8
	51 ve üzeri	3	2.2	2.2	100.0
Medeni Durum	Evli	72	53.3	53.3	53.3
	Bekar	63	46.7	46.7	100.0
Çocuk Sayısı	Yok	85	63.0	63.4	63.4
	1	33	24.4	24.6	88.1
	2	14	10.4	10.4	98.5
	3 ve daha fazla	2	1.5	1.5	100.0
Görev Süresi	1 yıldan az	16	11.9	11.9	11.9
	1 - 5 yıl	64	47.4	47.4	59.3
	6-10 yıl	33	24.4	24.4	83.7
	11 - 20 yıl	15	11.1	11.1	94.8
	21 ve üzeri	7	5.2	5.2	100.0
Mezuniyet Durumu	Lisans	12	8.9	8.9	8.9
	Yüksek lisans	51	37.8	37.8	46.7
	Doktora	72	53.3	53.3	100.0

Demografik özelliklere göre frekansların verildiği tablo 5'e göre; araştırmaya katılan Bartın Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerin görev birimine göre dağılımında en çok (%19,3) eğitim fakültesinde buldukları belirtilmiştir. Akademik unvana göre dağılıma baktığımızda üniversitedeki kadın akademisyenlerin çoğunluğu (%37,8) Dr. Öğrt. Üyesi unvanına sahiptir. Kadın akademisyenlerin %57'si 31 – 40 yaş aralığındadır ve %53,3'ü evlidir. Ayrıca

araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %63'ünün çocuğu yoktur. 1 – 5 yıl arasında görev yapan kadın akademisyenlerin oranı %47,4'tür. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %53,3'ü doktora eğitimini tamamlamıştır.

2.7. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Hipotez 1: Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği akademik hayatta erkek akademisyenlerin daha hızlı ilerlemesine neden olmaktadır.

Tablo 6. Kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşayıp yaşamaması ile erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahip olup olmaması arasındaki ilişki

			Erkekler Kadınlardan Daha Hızlı Akademik İlerleme İmkanına Sahip					Toplam
			Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Kadın Akademisyenler Cinsiyete Dayalı Fırsat Eşitsizliği Nedeniyle Kariyer Sorunu Yaşamakta	Kesinlikle Katılıyor	Sayı	17	2	1	0	2	22
		%Fırsat Eşitsizliği	77.3%	9.1%	4.5%	0.0%	9.1%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	54.8%	4.0%	5.6%	0.0%	16.7%	16.5%
		% Toplam	12.8%	1.5%	0.8%	0.0%	1.5%	16.5%
	Katılıyor	Sayı	6	23	3	3	0	35
		%Fırsat Eşitsizliği	17.1%	65.7%	8.6%	8.6%	0.0%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	19.4%	46.0%	16.7%	13.6%	0.0%	26.3%
		% Toplam	4.5%	17.3%	2.3%	2.3%	0.0%	26.3%
	Kararsızım	Sayı	2	12	8	5	1	28
		%Fırsat Eşitsizliği	7.1%	42.9%	28.6%	17.9%	3.6%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	6.5%	24.0%	44.4%	22.7%	8.3%	21.1%
		% Toplam	1.5%	9.0%	6.0%	3.8%	0.8%	21.1%
	Katılmıyorum	Sayı	4	10	4	13	2	33
		%Fırsat Eşitsizliği	12.1%	30.3%	12.1%	39.4%	6.1%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	12.9%	20.0%	22.2%	59.1%	16.7%	24.8%
		% Toplam	3.0%	7.5%	3.0%	9.8%	1.5%	24.8%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	3	2	1	7	15
		%Fırsat Eşitsizliği	13.3%	20.0%	13.3%	6.7%	46.7%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	6.5%	6.0%	11.1%	4.5%	58.3%	11.3%
		% Toplam	1.5%	2.3%	1.5%	0.8%	5.3%	11.3%

Toplam	Sayı	31	50	18	22	12	133
	%Fırsat Eşitsizliği	23.3%	37.6%	13.5%	16.5%	9.0%	100.0%
	%Akademik İlerleme	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% Toplam	23.3%	37.6%	13.5%	16.5%	9.0%	100.0%

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
PearsonChi-Square	98.586 ^a	16	.000

a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,35.

H₀: Kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşayıp yaşamaması ile erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahip olup olmaması arasında ilişki yoktur.

H₁: Kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşayıp yaşamaması ile erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahip olup olmaması arasında ilişki vardır.

α : 0,05 >0,000 H₀ reddedilir, H₁ kabul edilir.

Tablo 6'da cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kesinlikle kariyer sorunu yaşadığını belirten kadın akademisyenlerin % 77,3'ü kesinlikle erkeklerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu belirtmektedir. Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşayıp yaşamadığı konusunda kararsız olan kadın akademisyenlerin yarısı erkek akademisyenlerin kadınlardan daha fazla bir akademik ilerlemeye sahip olduğu düşüncesine katılmaktadır. Kesinlikle cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşamadığı belirten kadın akademisyenlerin %20'si erkeklerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu düşünmektedir. Kısaca kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşadıklarını düşünme oranları arttıkça erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu düşünme oranları da artmaktadır ve bu iki görüş arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Evlilik ve çocuk sahibi olmak kadın akademisyenlerin akademik ilerlemesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 7. Evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyip etkilememesi arasındaki ilişki

		Çocuk Kadın Akademisyenlerin İlerlemesini Olumsuz Etkilemekte					Toplam	
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Evlilik Akademik Kariyeri Engellemektedir	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	7	1	0	0	0	8
		%Kariyeri Engeller	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	38,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
		% Toplam	5,2%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Katılıyorum	Sayı	4	6	5	2	1	18
		%Kariyeri Engeller	22,2%	33,3%	27,8%	11,1%	5,6%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	22,2%	15,8%	14,3%	6,9%	7,1%	13,4%
		% Toplam	3,0%	4,5%	3,7%	1,5%	0,7%	13,4%
	Kararsızım	Sayı	4	13	10	2	1	30
		%Kariyeri Engeller	13,3%	43,3%	33,3%	6,7%	3,3%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	22,2%	34,2%	28,6%	6,9%	7,1%	22,4%
		% Toplam	3,0%	9,7%	7,5%	1,5%	0,7%	22,4%
	Katılmıyorum	Sayı	2	10	13	20	0	45
		%Kariyeri Engeller	4,4%	22,2%	28,9%	44,4%	0,0%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	11,1%	26,3%	37,1%	69,0%	0,0%	33,6%
		% Toplam	1,5%	7,5%	9,7%	14,9%	0,0%	33,6%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	8	7	5	12	33
		%Kariyeri Engeller	3,0%	24,2%	21,2%	15,2%	36,4%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	5,6%	21,1%	20,0%	17,2%	85,7%	24,6%
		% Toplam	0,7%	6,0%	5,2%	3,7%	9,0%	24,6%
Toplam	Sayı	18	38	35	29	14	134	
	%Kariyeri Engeller	13,4%	28,4%	26,1%	21,6%	10,4%	100,0%	
	% Çocuk Olumsuz Etki	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	13,4%	28,4%	26,1%	21,6%	10,4%	100,0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	92,082 ^a	16	.000

a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is, 84.

H_0 : Evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyip etkilememesi arasında ilişki yoktur.

H_1 : Evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyip etkilememesi arasında ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,000 H_0 reddedilir, H_1 kabul edilir.

Tablo 7'de evliliğin akademik kariyeri kesinlikle engellediğini düşünenlerin %87,5'i çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenlerin ilerlemesini kesinlikle olumsuz yönde etkilediğini düşündükleri görülmektedir. Evliliğin akademik kariyeri kesinlikle engellemediğini düşünenlerin sadece %3'ü çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi kesinlikle yavaşlattığını düşünmektedir. Kısaca evliliğin akademik kariyeri engellediğini düşünenlerden engel olmadığını düşünenlere doğru gidildikçe çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenleri olumsuz etkilediğini düşünme oranı azalmaktadır. Sonuç itibarıyla kadın akademisyenlerin evliliği akademik kariyeri engelleyen bir etken olarak görmesi, çocuk sahibi olmanın akademik kariyeri olumsuz etkilediği düşüncesini arttırmaktadır.

Hipotez 3: Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteği önemlidir ve eşi akademisyen olan akademisyenler (çift kariyerlilik) akademik hayatta daha hızlı yükselmektedir.

Tablo 8. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin olup olmaması ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasındaki ilişki

		Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin İlerlemesi Daha Hızlıdır					Toplam	
		Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Kadın Akademisyenleri	Kesinlikle Katılıyor	Sayı	26	19	21	7	1	74
		%Eş Desteği	35,1%	25,7%	28,4%	9,5%	1,4%	100,0%
		%Akademik İlerleme	81,3%	48,7%	50,0%	50,0%	14,3%	55,2%
		%Toplam	19,4%	14,2%	15,7%	5,2%	0,7%	55,2%

	Katılıyorum	Sayı	5	15	14	3	0	37
		%Eş Desteği	13,5%	40,5 %	37,8 %	8,1%	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	15,6%	38,5 %	33,3 %	21,4 %	0,0%	27,6%
		%Toplam	3,7%	11,2 %	10,4 %	2,2%	0,0%	27,6%
	Kararsızım	Sayı	0	4	6	0	0	10
		%Eş Desteği	0,0%	40,0 %	60,0 %	0,0%	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	0,0%	10,3 %	14,3 %	0,0%	0,0%	7,5%
		%Toplam	0,0%	3,0%	4,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	Katılmıyorum	Sayı	0	1	1	4	0	6
		%Eş Desteği	0,0%	16,7 %	16,7 %	66,7 %	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	0,0%	2,6%	2,4%	28,6 %	0,0%	4,5%
		%Toplam	0,0%	0,7%	0,7%	3,0%	0,0%	4,5%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	0	0	0	6	7
		%Eş Desteği	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	100,0%
		%Akademik İlerleme	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	5,2%
		%Toplam	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%	5,2%
Toplam	Sayı	32	39	42	14	7	134	
	%Eş Desteği	23,9%	29,1 %	31,3 %	10,4 %	5,2%	100,0%	
	%Akademik İlerleme	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0%	
	%Toplam	23,9%	29,1 %	31,3 %	10,4 %	5,2%	100,0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	132,236 ^a	16	.000

a. 18 cells (72,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is, 31.

H₀: Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin olup olmaması ile eş akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında ilişki yoktur.

H₁: Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin olup olmaması ile eş akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,000 H₀ reddedilir, H₁ kabul edilir.

Tablo 8'de görüldü üzere kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerektiği düşüncesine kesinlikle katılan kadın akademisyenlerin %35,1'i eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine de kesinlikle katılmaktadır. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerektiği hususunda kararsız kalan kadın akademisyenlerin %40'ı eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılmaktadır. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerektiğini düşünen kadın akademisyenlerin %16,7'si eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılmaktadır. Ankete katılan kadın akademisyenlerin başarılarında eş desteğinin olup olmaması ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında bir ilişki vardır. Zira kadın akademisyenlerin eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılım oranları azalırken, kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin gerektiği düşüncesine katılım oranları da azalmaktadır.

Sonuç

Günümüzde kadınlar toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rollerle bağlantılı öğretmenlik ve hemşirelik gibi mesleklerde yoğunlaşmışlardır. Ülkemizde akademisyenliğin öğretmenliğe benzediği yönünde bir algı olması sonucu akademik hayatta kadın işgücü oldukça fazladır.

Türkiye'deki kadın akademisyenlerin sorunlarına Bartın Üniversitesi penceresinden bakmak amacıyla Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlerle yüz yüze anket uygulaması yapılmış ve anketten elde edilen veriler değerlendirilerek aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Kadın akademisyenler geleneksel rolleriyle bağlantılı olan bölümlerde yoğunluk göstermekte ve %53,3'ü akademik kariyerin başlangıcı olarak belirtilen araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında istihdam edilmektedir.
- Hayatındaki önceliği akademik kariyeri olan kadın akademisyenler evliliğin akademik kariyeri engellediğini ve çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkilediğini düşünmektedir.
- Kadın akademisyenlerin çoğunluğu akademik hayatta cinsiyete dayalı bir fırsat eşitsizliği yaşamadığını düşünmektedir. Akademik hayatta cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği olduğunu düşünen kadın akademisyenler erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerlemeye sahip olduğunu kabul etmektedir.

- Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin önemli bir faktör olduğunu düşünen kadın akademisyenler, aynı zamanda eşi akademisyen olanların akademik hayatta daha hızlı ilerlediğini de düşünmektedirler.

Araştırmaya katılan ve kadın akademisyenlerin sayısının artırılması için neler yapılabileceği konusunda düşüncelerini belirten kadın akademisyenlerin çoğu üniversite bünyesinde kreş olması gerektiğini düşünmektedir. Bu da kadın akademisyenler için ev hayatının ne kadar önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu taleplerin bir sonucu olarak Bartın Üniversitesi Okul Öncesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 12 Şubat 2017 tarih ve 29977 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanarak faaliyete geçmiştir (URL – 2, 2018).

Bu çalışmadan çıkan bir diğer önemli sonuç, akademik hayatta kadın akademisyenlerin sayısını arttırmakla birlikte mevcut akademisyenlerin niteliğinin de artırılması gerekmektedir. Her ne kadar akademik hayatta cinsiyet ayrımcılığının olmadığı düşünülse de çalışma hayatının tamamında bir cinsiyet ayrımcılığının olduğu söylenebilir. Bu konuda ailede başlamak üzere çocukların bilinçlendirilmesi çalışmanın önemli bir sonucu olarak görülmüştür.

Kaynakça

ARSLAN, Gülen, Elmas, (2014, Mayıs), Türkiye'de Çalışan Kadın Olmak ve Kadın Akademisyenler, *Gazi Üniversiteli Öğretim Üyeleri Derneği Bülteni*, 12 (1), s. 36-40.

BAŞARIR, Fatma ve Mediha Sarı, (2015), Kadın Akademisyenlerin "Kadın Akademisyen Olma" ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5 (1), 41-51.

BELKIS, Özlem, (2016), Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 250-263.

BİLDİRİCİ, Melike, E., N. Anafarta, E. Aykaç, (2003, Mayıs), Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, *İktisat İşletme ve Finans*, 92-108.

DİKMEN, Nedim ve Derya Maden, (2012), Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 257-288.

ERGÖL, Ş., G Koç, K Eroğlu ve L Taşkın, (2012), Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2 (1), 43-49.

KARAKUŞ, Hatice, (2016), Delik Boru: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *The Journal of Academic Social Science Studies*, (53), 533-556.

KOCACIK, Faruk ve Veda B. Gökkaya, (2005), Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195 – 219.

KÜÇÜKŞEN, Kübra ve Şerife Didem Kaya, (2016), Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (37), 662-674.

ÖZTAN, Ece ve Seranay Nil Doğan, (2015), Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet, *Çalışma ve Toplum*, 191-222.

SUĞUR, Serap ve İncilay Cangöz, (2016, Eylül), Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü, *Amme İdaresi Dergisi*, 49 (3), s. 89-115.

ŞENTÜRK, Burcu, (2015), Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *Vira Verita E-Dergi* (2), 1-22.

ŞEVİK, Seyfi, (2016, Ekim 12-15), MYO'ların Teknik Bilimler Alanlarında Kadın Akademisyen İstihdamının Problematik Bir Yaklaşım İle Değerlendirilmesi, Çorum: Hitit Üniversitesi, 173-184.

URL-1(2018),

<https://ubys.bartın.edu.tr/BIP/BusinessIntelligence/Officer/Academicians>, 29 Eylül 2018.

URL – 2 (2018), <https://okonmer.bartın.edu.tr/>, 29 Eylül 2018.

YEŞİL, Yeliz ve Fatma Fidan, (2015), Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* (24), 238-248.

YILMAZ, Emine ve Gülen Özdemir, (2012), Türkiye'de Kadın Akademisyen ve Araştırmacıların Karşılaştıkları Sorunlar ve Tarıma Bakış Açılı, *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 50-56.

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU, (2018, Nisan 24), *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*, Nisan 24, 2018 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alındı.

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yeni Yazım Kuralları

Aşağıdaki yazım kurallarına uymayan yazılar değerlendirmeye alınmayacaktır. Dergiye gönderilecek yazıların;

Sayfa Sayısı: Ekler ve Kaynakça dâhil **25** sayfayı geçmemesi gerekir.

Yazım kurallarına uygun olan bir Word dosyası ile makalenin kendisi ve ayrı bir Word dosyasında da unvan, isim, çalıştığı (akademik veya özel) kurum, e-posta adresi ve varsa dipnot içeren 2 dosya ekli olacak şekilde **DERGİPARK** sistemi **üzerinden** gönderilmesi gerekmektedir.

Sayfa boyutları: Genişlik: 16,5 cm. ve Yükseklik: 24,2 cm. (Özel).

Sayfa yapısı kenar boşlukları:

Üst boşluk: 3,25 cm. Sol boşluk: 2 cm, Cilt payı:0

Alt boşluk: 2,5 cm. Sağ boşluk: 2 cm Cilt payı:0

Makale Adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük Arial 13 punto bold

Yazar adı: İlk harfler büyük diğerleri küçük; Soyadlar: Tümü büyük harf, Arial 10 punto, bold

Yazarın çalıştığı (akademik veya özel) kurum: İlk harfler büyük, diğerleri küçük Arial 9,5 punto

E-posta adresi: Tüm harfler küçük Arial 9 punto

Makalenin bölümleri arasında sayfa boşluğu ve kesme boşluğu konulmayacak, sadece en sona (Kaynakça'dan da sonra), sayfa düzeninden (Kesmeler altındaki) "Sonraki Sayfa" kesme aralığı eklenecektir.

Sayfalara numara verilmeyecektir.

Özet, anahtar kelimeler, abstract ve keywords :90-120 kelime arasında olmalıdır. Yazı tipi: Arial,10 punto, italik. “Özet”, “Anahtar Kelimeler”, “Abstract” ve “Keywords” ara başlıkları: Bold.

Ana yazıdaki Yazı tipi: Arial,10 punto. Paragraf girintileri ve aralıkları:

Paragraf aralığı en az ve 12 nk. Önce: 0 ve Sonra 10 nk.

Hizalama: İki yana yasla. Ana hat düzeyi: Gövde metni.

Girintiler: Sağ ve Sol: 0, sadece ilk satır: 1 cm.

“Karşılıklı girintiler” ve “Aynı stildeki paragrafların arasına boşluk ekleme” kısımları işaretlenmeyecektir.

Dipnot Yazı Tipi: Arial, 9 punto

Tablo, şekil, grafik vb. adları: Arial 10 punto bold ve ana yazı paragraf girintileri ile yazılmalı, görüntüyü bozması durumunda sayfaya ortalı şekilde ayarlanmalıdır.

Tablo, şekil, grafik vb. altındaki kaynak: “Kaynak” başlığı bold, kaynak bilgisi normal, tümü: Arial 9 punto.

Tablolar ve şekiller A4 vb. sayfa formatına göre değil, dergimiz sayfa boyutlarına göre hazırlanacak, gerekirse en az 8 punto olacak şekilde yazı tipi boyutu küçültülecektir.

Resim formatındaki şekiller okuma güçlüğü doğurmayacak kadar yüksek, dosyanın boyutunu 2 MB’tan daha fazla arttırmayacak kadar düşük çözünürlükte (veya dpi değerinde) olmalıdır.

Makaleler, burada belirtilmeyen özel bir durumu yoksa, şu bölümleri içermelidir:

► Başlık sayfası: Yazar/ların ünvanları, tam adları ve çalıştıkları kurumlar, iletişim bilgileri, makale üst başlığı. 90-120 kelime arası Türkçe özet ve 3-5

arası anahtar kelime. 90-120 kelime arası İngilizce özet ve 3-5 kelime arası anahtar kelime.

- Ana makale metni
- Kaynaklar
- Ekler, tablolar, şekiller

Atıflar: APA 6 usulü kaynak göstermenin benimsendiği dergimizde atıflar metinde parantez içerisinde yazar soyadı, yayın yılı ve (:) işaretinden sonra sayfa numarası verilmelidir. Örneğin: (Taşdelen, 2001: 42) şeklinde verilmelidir. Atıflarda noktalama işaretlerine ve alfabetik sıraya dikkat edilmelidir. Eğer atıfta bulunulacak kaynak birden daha fazla yazarlı ise birinci yazarın soyadı ve diğerlerini ise diğerleri anlamına gelen “ve diğ.” şeklinde verilmelidir. Örnek: (Altunışık ve diğ., 2001). Ancak, söz konusu kaynak kaynakça bölümünde tüm yazarların isimleri verilerek yazılmalıdır.

Metnin içinde atıfta bulunulan kaynaklar, makalenin sonunda **Kaynakça** başlığı altında toplanır. Kaynakçadaki kaynaklar, yazarın (ya da derleyenin) soyadı, çok yazarlıysa ilk yazarın soyadı, kaynak bir kuruma (örneğin, Merkez Bankası) ya da süreli yayına aitse (örneğin, Business Week), kurum ya da süreli yayının adının baş harfi dikkate alınarak alfabetik sıraya göre düzenlenir. Bir yazarın ya da yazar grubunun birden fazla yayınına atıfta bulunulmuşsa, bu kaynaklar yayım tarihi temel alınarak sırayla verilir (yayım yılı önce olan önce verilir). Bu kaynaklar aynı yılda yayımlanmışsa, yayın yılının yanına a, b, c gibi harfler konarak sıralanır.

Kaynakça'da kitap veya dergi isimleri ya italik veya normal olarak ilk harfler büyük olarak yazılır.

Yazım Biçimleri:

Kitaplar için:

Tek Yazarlı Kitaplar

ATAÖV, Türkkaya (1989), Bilimsel Araştırma El Kitabı, 2. Baskı, Savaş Yayınları, Ankara.

İki Yazarlı Kitaplar

TUNA, Orhan ve Nevzat Yalçıntaş (1976), Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul.

İkiden Fazla Yazarlı Kitaplar

ALTUNIŞIK, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2002), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi, Adapazarı.

Şayet kitap bir çeviri ise o takdirde şu şekilde yazılabilir:

DURKHEIM, Emile (1985), Toplumbilimsel Yöntemin Kuralları, Çev., Celal Baki Akal, Bilim-Felsefe-Sanat Yayınları, İstanbul.

Eğer kitap editörler tarafından hazırlanmışsa (derlenmişse) ve kitabın içinden bir bölüme referansta bulunuluyorsa:

DEMİRKOL, Şehnaz (2002), Değişim Mühendisliği, Editörler: COŞKUN, R., ve R. Altunışık, Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları , Beta, s. 163 (ya da ss. 163-176)

Yazar Adı Olmayan Kitaplar

Kurumlar tarafından hazırlanan rapor veya eserler yazarsız olabilmektedir. Bu durumda; varsa kurum adı, yoksa doğrudan kaynakça yazımına başlanır.

DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1984), Türkiye'de Sanayileşme Sorunları , DPT Yayınları-102, Ankara. veya Encyclopedia Britannica, Turkey, Vol. 22, s.125-140. SARÇ, Ömer Celal, (1973), "Milli Gelir", İktisat Ansiklopedisi , Cilt 2, Ak Yayınları, İstanbul.

Sürelî Yayınlar (Özellikle bilimsel dergilerdeki makaleler)

AHISKA, Yalçın (1990), Ticaret Bankalarının İşlevleri, Banka ve Ekonomik Yorumlar , Yıl 27, Sayı 12, Aralık, ss.37-44.

NEILSON, G., P.A. Pasternack ve D. Mendes, (2000), The Four Faces of Organizational DNAs, Management, Vol. 45, No. 3, ss.45-53.

Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi Yayın İlkeleri

Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, yılda iki defa yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergimiz 06.04.2015 tarihinden itibaren EBSCO Host'ta taranmaktadır.

Amaç, içerik ve Yazım Dili

Dergide genel anlamda sosyal bilimler, özelde işletme, iktisat ve yönetim bilimleri alanında, özgün araştırmaya dayanan makaleler başta olmak üzere, rapor, derleme ve benzeri bilimsel nitelikteki yazılar, konferans notları, örnek olay, kitap tanıtımı, ilginç olgu bildirimleri, editöre mektuplar, toplantı, haber ve duyuru vb. makale dışı yazılara da yer verilir. Dergi; iktisat, işletme, kamu yönetimi, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, maliye ve yönetim bilişim sistemleri bilim alanlarından ve konuları, bu alanlarla ilgili olmak kaydıyla; felsefe, psikoloji, sosyoloji, hukuk, iletişim başta olmak üzere çeşitli disiplinlerden yazılara açıktır. Yazarlar, yayın kurulunun belirlediği yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış, Türkçe, İngilizce, Fransızca ve Almanca dillerindeki çalışmalarını dergiye katkıda bulunabilirler. Dergi, Yayın Kurulu'nun karar ve uygulamasıyla, aynı zamanda elektronik ortamda da yayımlanabilir.

Yazıların Değerlendirilmesi

Yayımlanan makalelerin her türlü ortamdaki yayın hakları Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisine aittir. Değerlendirme için makale gönderen yazarlar bu kuralı peşinen kabul etmiş sayılır. Makaleler, aşağıda "Yazım Kuralları" başlığı altında belirtilmiş şartlara uygun şekilde ve adetteki nüshalar halinde gönderilmelidir.

Yayımlanmak üzere gönderilen bir makale, daha önce başka bir yerde yayımlanmamış olmalıdır. Dergiye gönderilen çalışmaların öncelikle Dergi Editörlüğü tarafından dergi yayın ilkelerine uygunluğu değerlendirilir. Bu aşamaya ilişkin değerlendirme sonuçları yazarlara çalışmanın dergi editörlüğünün eline geçmesini izleyen süreç içerisinde bildirilir. Dergiye gönderilen ve editör tarafından hakemlere gönderilmeye değer bulunan makale türündeki yazılar, ilgili alanda uzmanlaşmış en az iki hakeme gönderilir. Bu süreçte hakem ve yazar kimlikleri gizli tutulur. Dergi editörlüğü hakemlerden gelen bilgiler doğrultusunda son değerlendirmeyi yapar ve hakem raporlarını yazarlara gönderir. Son değerlendirme aşamasında düzeltme isteminde bulunulan çalışmalar için değerlendirme süreci yeniden başlar.

Editör, hakemlerden gelen nihai raporları dikkate alarak, son değerlendirmeyi yapar. Dergiye gönderilen bir çalışmanın yayımlanması, hakem değerlendirme sonuçları ve dergi editörlüğünün görüşleri doğrultusunda gerçekleşir. Hakemler açısından yayımlanabilir aşamasına gelen tüm yazılar için son değerlendirme, Yayın Kurulu tarafından yapılır. "Yayımlanabilir" kararı verildikten sonra yazı yayım sırasına alınır ve nihai aşama yazar(lar)a bildirilir. Yazısı yayım sırasına alındığı bilgisini alan yazar(lar)ın, Telif Formu'nu doldurup Dergi Editörlüğü'ne ulaştırması gereklidir. Aksi durumda ilgili yazı yayımlanamaz. (Telif Formu, yazısını yayımlatmak isteyen yazarların talebi doğrultusunda e-posta yoluyla gönderilecektir). Değerlendirme süreci için hedeflenen toplam süre 45 gündür. Yayımlanan her sayının hakem kurulu o sayı içerisinde yer almaktadır.

Değerlendirme Kriterleri

- a) Çalışmanın ilgili bilim alanına özgün katkısı, çalışmada bu katkının ne ölçüde ifade edildiği ve gerekçelendirildiği

b) Sorunun ve çalışma amacının ortaya konuluşu, nasıl gerekçelendirildiği, çalışmanın bu amaç doğrultusunda bir bütünlük oluşturup oluşturmadığı

c) Çalışmanın kuramsal çerçevesinin bilimsel çalışma sistematiğine uygunluğu, çalışmanın amaçlarına ne derecede odaklandığı, temel kavram, değişken, süreç ve nedensel ilişkilerin ne ölçüde açıklandığı, çalışmanın temel varsayımlarını, varsa hipotezlerini ne ölçüde desteklediği

d) Çalışmanın varsayımlarının, varsa hipotezlerinin ne şekilde ortaya konduğu, açık bir şekilde ifade edilip edilmedikleri, çalışmanın amaçlarına uygunlukları, yeterince ve güçlü argümanlarla desteklenip desteklenmedikleri

e) Çalışmanın ilgili literatürden yararlanma, konu ile ilgili birincil kaynaklar olarak tanımlanabilecek kaynakları uygun ve yerinde kullanma derecesi, gerekli tartışmaları yeterince içerip, içermediği

f) Çalışmanın temel varsayım/hipotezlerinin desteklenmesi amacıyla herhangi bir araştırma gerçekleştiriliyorsa bu araştırmanın yeterince açıklanıp, açıklanmadığı, kullanılan metodolojinin amaçları, temel varsayım ve varsa hipotezlerinin sınanması açısından uygunluğu

g) Çalışma bulgularının yeterince açıklanıp açıklanmadığı, elde edilen bulguların ve yansımalarının ne ölçüde tartışıldığı, çalışmanın temel kısıtlarına ne ölçüde değinildiği, çalışma sonucunda bilimsel/uygulamaya yönelik çıkarımlarda bulunup bulunulmadığı

h) Çalışmanın bilimsel çalışma sistematiğine uygun bir sistematik ile hazırlanıp hazırlanmadığı

i) Çalışmanın özetinin yeterliliği, amaç, temel varsayım, yöntem, bulgu, sonuç vb. öğeleri ne ölçüde içerdiği, çalışmanın bütünü hakkında yeterince bilgi verip vermediği, kullanılan dilin açıklığı

j) Çalışmanın bilimsel yazım kurallarına uygunluğu

k) Yazının başlığı ile içeriğinin tutarlılığı

l) Yazıda kullanılan dilin anlaşılabilirliği, yazım kurallarına uygunluğu

m) Kullanılan tablo ve şekillerin anlaşılabilirliği, çalışmanın amaçları açısından uygunluğu

Dergide, kitap tanıtım ve eleştirileri, yayın duyuru ve özetleri, önceden yazılmış bir makaleye getirilen ekler, eleştiri ve yorumlar, yanıtlar ve yanıtla yanıtlar da yer alabilir. Ayrıca konferans, kongre gibi toplantılar ve diğer bilimsel etkinlikler hakkında haberlerin yanı sıra, örnek olay incelemeleri ve raporlar da yayımlanabilir. Bu tür yazıların dergide yayımlanması ile ilgili karar, editörün önerisi ile Yayın Kurulu tarafından verilir. Dergiye gönderilen tüm yazılar önce editör tarafından ön değerlendirmeye alınır. Dergi kapsamında yer alması öngörülmüş konular ile doğrudan ilişkili olmayan ya da bilimsel bir yazı formatına içerik ve şekil şartları açısından uymayan yazılar, editör veya Yayın Kurulu tarafından hakemlik süreci başlatılmadan geri çevrilebilir veya yazılarla ilgili değişiklik önerileri yapılabilir.

Dergi Yayın Kurulu, peşinen; TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun "*Bir çalışmanın hazırlanma ve yayımlanma aşamasında etiğe aykırı kabul edilecek*" aşağıdaki davranış tanımlarını aynen benimsemiştir. Bu tanımlara uyan davranışları reddeder, bu özelliklere sahip yazı ve çalışmalarını yayımlamayı kabul etmez.

- Uydurma (Fabrication): Araştırmada bulunmayan verileri üretmek, bunları rapor etmek veya yayımlamak,

- Çarpıtma (Falsification): Değişik sonuç verebilecek şekilde araştırma materyalleri, cihazlar, işlemler ve araştırma kayıtlarında değişiklik yapmak veya sonuçlarını değiştirmek,

- Aşırma (intihal) (Plagiarism): Başkalarının fikirlerini, metotlarını, verilerini, yazılarını ve şekillerini sahiplerine atıf yapmadan kullanmak,
- Duplikasyon (Duplication): Aynı araştırma sonuçlarını, birden fazla dergiye yayım için göndermek veya yayımlamak,
- Dilimleme (Least Publishable Units): Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırarak çok sayıda yayın yapmak,
- Desteklenerek yürütülen çalışmaların sonuçlarını içeren sunum ve yayınlarda destek veren kurum veya kuruluş desteğini belirtmemek,
- Araştırma ve makalede ortak araştırmacı ve yazarların yazılı görüş birliği olmadan, araştırmada ve makalede aktif katkısı bulunanların isimlerini çıkartmak veya yazarlıkla bağdaşmayacak katkı nedeniyle yeni yazar(lar) eklemek veya yazar sıralamasını değiştirmek.

Dergideki yazılar resmi değildir, makale sahibinin adıyla yayımlanır ve sahibinin düşüncelerini yansıtır. Fakültenin düşüncelerini yansıtmaz. İncelemede, imkân haricinde gözden kaçmış şekilde yukarıdaki özelliklere uyan (yani yayın etiğine uymayan) çalışmalar dergide yer alırsa, bundan da çalışmanın sahibi sorumludur.

Dergide yer alan yazılardan kaynak gösterilerek aktarma ve alıntı yapılabilir. Yazının içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan ve yayımlayan kişi ya da kuruluşlar yasalar karşısında sorumludur. Yayın Kurulu, yazıda gerekli gördüğü sözcükleri değiştirebilir.

Dergide yayımlanan yazılar için herhangi bir ücret (telif) ödenmez. Dergiye gönderilen yazılar yayımlansın ya da yayımlanmasın geri gönderilmez. Yayımlanan makale ve çalışmaların telif hakkı Dergi'ye, hukuki ve bilimsel sorumlulukları yazarlarına aittir.

