



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF
SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume : 17

Sayı / Number : 2

ISSN : 1302-3284

E-ISSN: 1308-0911

Yıl / Year : 01 Nisan – 30 Haziran 2015/01 April – 30 June 2015



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF
SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume : 17

Sayı / Number : 2

ISSN : 1302 - 3284

E-ISSN: 1308-0911

Yıl / Year : 01 Nisan – 30 Haziran 2015/01 April – 30 June 2015

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

Cilt: 17 Sayı: 2 Yıl: 2015

Yayın No : 09.8888.5300.000/BY.015.087.807

ISSN: 1302-3284

E-ISSN: 1308-0911

1. Baskı

Derginin Sahibi : Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü adına Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

Sorumlu Müdür : Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

Editörler : Prof. Dr. Faruk SAPANCALI

Doç. Dr. Ethem DUYGULU

Yönetim Yeri : T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tınaztepe Yerleşkesi 35390 Buca, İZMİR

Yayının Türü : Yılda En Az Dört Kez Yayınlanan Akademik Hakemli Dergidir.

Yönetim ve Yazışma Adresi : Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Tınaztepe Yerleşkesi 35390 Buca/İZMİR

Tel: (232) 301 87 60

Fax: (232) 453 02 66

E-posta: sbdergi@deu.edu.tr

Erişim Sitesi: www.sbe.deu.edu.tr/dergi/dergi.htm

WEB Editörü : Uzm. Özlem ABACIOĞLU

Dergide yayınlanan makalelerin bilim, içerik ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir.

Dergide yayınlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Online Yayın Tarihi : 26.11.2015

Basım Yeri : Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası

Basım Tarihi : 17.12.2015

Baskı Adedi : 250 adet

Basım Yeri Adresi : Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası

DEÜ Tınaztepe Kampüsü 35390 Buca - İZMİR

Tel : 0(232) 301 93 00 - Fax : 0(232) 301 93 13

© Tüm Hakları Saklıdır.

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY PUBLICATIONS

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Volume: 17 Issue: 2 Year: 2015

Edition Number: 09.8888.5300.000/BY.015.087.807

ISSN: 1302-3284

E-ISSN: 1308-0911

1. Baskı

Journal Owner : Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR, The owner on behalf of Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences

Director : Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

Editors : Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Assoc. Prof. Dr. Ethem DUYGULU

Place of Management : Dokuz Eylül University Graduate School of Social Sciences
Tınaztepe Yerleşkesi 35390 Buca/İZMİR/TURKEY

Publication Type and Period : Journal is a peer-reviewed and published at least four times a year.

Management and Correspondence Address : Dokuz Eylül University, Graduate School of Social
Sciences, Tınaztepe Campus 35390 Buca/İZMİR/TURKEY
Tel: +90 (232) 301 87 60
Fax: +90 (232) 453 02 66
E-mail: sbedergi@deu.edu.tr
WEB: www.sbe.deu.edu.tr/dergi/JOURNAL.htm

WEB Editor : Spec. Özlem ABACIOĞLU

The academic and content responsibility of the articles published in our journal exclusively belongs to the authors.

The articles published in our journal cannot be used without giving reference to the relevant article.

Online Date of Issue : 26.11.2015

Place of Printing : Dokuz Eylül University Printing House

Date of Issue : 17.12.2015

Total number printed : 250

Place of Printing Address : Dokuz Eylül University Printing House
DEU Tınaztepe Campus 35390 Buca / İZMİR / TURKEY
Tel: +90(232) 301 93 00 - Fax: +90(232) 301 93 13

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

Hakemli Dergi

Cilt: 17 Sayı: 2 Yıl: 2015

Dergi Yayın Komisyonu

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI - Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Ethem DUYGULU - Dokuz Eylül Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Münevver AKTAŞ - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Dr. Emir ÖZEREN - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Sinem ABKA - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Fulya AĞGÜL DURAKÇAY - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Önder CANVEREN - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Nur Ayça ÖZTÜRK - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Seray KILIÇ - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Emir ÜZÜMÇEKER - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Gülhan ŞAHİN - Dokuz Eylül Üniversitesi
Uzman Özlem ABACIOĞLU - Dokuz Eylül Üniversitesi
Uzman Çağdaş CENGİZ - Dokuz Eylül Üniversitesi

DANIŞMAN KURULU

Prof. Dr. A. Gürhan KÖK	Duke Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AKTAŞ	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Güneş ARIKDAL	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN	Muğla Üniversitesi
Prof. Dr. Canan BALKIR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şeyhmus BALOĞLU	Nevada, Las Vegas Üniversitesi
Prof. Dr. Pascale CARAYON	Wisconsin Üniversitesi
Prof. Dr. Celil ÇAKICI	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL	Georgia State Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Hulusi DEMİR	Yaşar Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel ERTEKİN	Çağ Üniversitesi
Prof. Dr. Murat FERMAN	Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Doğan GÜRSOY	Washington State Üniversitesi
Prof. Dr. Dima JAMALI	Beyrut Amerikan Üniversitesi
Prof. Dr. Anastasios KARASAVVOGLOU	Kavala Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Asker KARTARI	Kadir Has Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KOZAK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. M. Haluk KÖKSAL	Alhosn Üniversitesi
Prof. Dr. Avşar KURGUN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Chris MILNER	Nottingham Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal ONAR	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Sharr PROHASKA	New York Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan SIRAKAYA	South Carolina Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER	Yaşar Üniversitesi
Prof. Dr. Brent S. STEEL	Oregon State Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan TATLIDİL	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Hülya TÜTEK	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Özkan TÜTÜNCÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Selçuk USLU	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Muzaffer UYSAL	Virginia Tech Üniversitesi
Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN	Başkent Üniversitesi

Dizgi: Uzman Özlem ABACIOĞLU

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Refereed Journal

Vol: 17 Issue: 2 Year: 2015

Publishing Commission of Journal

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI - Dokuz Eylül University
Assoc. Prof. Dr. Ethem DUYGULU - Dokuz Eylül University
Assist. Prof. Dr. Münevver AKTAŞ - Dokuz Eylül University
Research Assistant Dr. Emir ÖZEREN - Dokuz Eylül University
Research Assistant Sinem ABKA - Dokuz Eylül University
Research Assistant Fulya AKGÜL DURAKÇAY - Dokuz Eylül University
Research Assistant Önder CANVEREN - Dokuz Eylül University
Research Assistant Nur Ayça ÖZTÜRK - Dokuz Eylül University
Research Assistant Seray KILIÇ - Dokuz Eylül University
Research Assistant Emir ÜZÜMÇEKER - Dokuz Eylül University
Research Assistant Gülhan ŞAHİN - Dokuz Eylül University
Specialist Özlem ABACIOĞLU - Dokuz Eylül University
Specialist Çağdaş CENGİZ - Dokuz Eylül University

ADVISORY BOARD

Prof. Dr. A. Gürhan KÖK	Duke University
Prof. Dr. Ahmet AKTAŞ	Akdeniz University
Prof. Dr. Güneş ARIKDAL	Mersin University
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN	Muğla University
Prof. Dr. Canan BALKIR	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Şeyhmus BALOĞLU	University of Nevada, Las Vegas
Prof. Dr. Pascale CARAYON	University of Wisconsin
Prof. Dr. Celil ÇAKICI	Mersin University
Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL	Georgia State University
Prof. Dr. Hulusi DEMİR	Yaşar University
Prof. Dr. Yücel ERTEKİN	Atılım University
Prof. Dr. Murat FERMAN	Işık University
Prof. Dr. Doğan GÜRSOY	Washington State University
Prof. Dr. Dima JAMALI	American University of Beirut
Prof. Dr. Anastasios KARASAVVOGLOU	Kavala Institute of Technology
Prof. Dr. Asker KARTARI	Kadir Has University
Prof. Dr. Metin KOZAK	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. M. Haluk KÖKSAL	Alhosn University
Prof. Dr. Avşar KURGUN	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Chris MILNER	Nottingham University
Prof. Dr. Erdal ONAR	Bilkent University
Prof. Dr. Sharr PROHASKA	New York University
Prof. Dr. Ercan SIRAKAYA	South Carolina University
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER	Yaşar University
Prof. Dr. Brent S. STEEL	Oregon State University
Prof. Dr. Ercan TATLIDİL	Ege University
Prof. Dr. Hülya TÜTEK	İzmir Ekonomi University
Prof. Dr. Özkan TÜTÜNCÜ	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Selçuk USLU	Bilkent University
Prof. Dr. Muzaffer UYSAL	Virginia Tech and State University
Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN	Başkent University

Typesetting: Specialist Özlem ABACIOĞLU

DERGİ HAKKINDA

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi yılda en az dört defa yayınlanan hakemli bir dergidir. Dergi alanında disiplinlerarası ulusal ve uluslararası çalışmaları yayınlar. Derginin yayım dili Türkçe'dir. Ancak İngilizce yazılan makaleler de yayımlanır. Dergi, içeriği tüm kullanıcılara açık, serbestçe/ücretsiz "açık erişimli" bir dergidir. Kullanıcılar yayıncıdan ve yazar(lar)dan izin almaksızın, dergideki makaleleri tam metin olarak okuyabilir, indirebilir, dağıtabilir, makalelerin çıktısını alabilir ve kaynak göstererek makalelere bağlantı verebilir.

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi uluslararası bir dergi olup aşağıdaki veri tabanlarında yer almaktadır.



ABOUT JOURNAL

Dokuz Eylül University Journal of Graduate School of Social Sciences is a peer-reviewed and international journal published at least four times a year. The journal publishes multidisciplinary national and international articles. The language of the journal is Turkish, but, articles in English may also be published. This is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Users are allowed to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full text of the articles in this journal without asking prior permission from the Publisher or the author.

Dokuz Eylül University Journal of Graduate School of Social Sciences is an international journal and indexed by these databases;



Cilt/Volume: 17 Sayı/Issue: 2

01 Nisan – 30 Haziran 2015/01 April – 30 June 2015

İÇİNDEKİLER/CONTENT

SAYFA/PAGE

Çevresel Güvenlik Yaklaşımının Silahlı Kuvvetlere Etkisi Tarık AK	133
Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma Özgür Hakan ÇAVUŞ, İhsan KURAR	147
Bağımsız Denetime Duyulan Güvenin ve Denetimin Bağımsızlığının Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Değerlendirilmesi Tuğba DÖLEN	175
Sokak Eylemlerinde Katılıma Yönelik Bir İnceleme: Diyarbakır Örneği Süleyman HANÇERLİ, Hacı DURU	191
Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi Sema POLATCI, Fatih ÖZÇALIK	215
Engelli Bireylerin Turizm Deneyimlerine Yönelik Bir Araştırma: Alanya Örneği Boran TOKER, Yaşar Yiğit KAÇMAZ	235

Yayın Geliş Tarihi: 07.07.2014
Yayına Kabul Tarihi: 15.05.2015
Online Yayın Tarihi: 26.11.2015
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.49126

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 133-145
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

ÇEVRESEL GÜVENLİK YAKLAŞIMININ SİLAHLI KUVVETLERE ETKİSİ¹

Tarık AK*

Öz

Soğuk Savaş döneminde askeri güvenliği temel alan bir güvenlik ortamının olması ve rakip devletlerin askeri güç unsurunu ana tehdit sayması, konvansiyonel muharebe eden orduların varlığını sürekli desteklemiştir. Ancak tek güvenlik tehdidinin askeri güç kabul edilmediği son yıllardaki gelişmeler, silahlı kuvvetlerin çevre gibi çeşitlenen güvenlik yaklaşımlarına uyum sağlamasını zorunlu kılmıştır. Bu kapsamda çalışmamız; çevresel güvenlik yaklaşımının silahlı kuvvetlerde hangi alanlarda etkili olabileceğine odaklanmış, bu konunun önümüzdeki dönemde kurumsal açıdan ihtiyaç duyulabilecek yapısal değişikliklerin belirlenmesinde fayda sağlayacağı değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çevresel Güvenlik, Askeri Güvenlik, Ulusal Güvenlik, Silahlı Kuvvetler.

THE EFFECT OF THE ENVIRONMENTAL SECURITY APPROACH ON THE ARMED FORCES²

Abstract

The security environment based on military security during the Cold War and the main threats thought military power elements by rival states supported presence of conventional armies combated massive way continuously. But developments in recent years military force has not been acceptable the only security threat, the armed forces has been obliged to adapt to the diverse security approaches, such as environment. In this context, our study is focused in what areas in the armed forces environmental security approach can be effective, thereof it is evaluated to provide benefits to be identified institutional aspects of the structural changes that might be needed in the coming period.

Keywords: Environmental Security, Military Security, National Security, Armed Forces.

¹ Bu makale “Ulusal Güvenlik-Çevresel Güvenlik Ekseninde Silahlı Kuvvetler Çevre İlişkisi” başlıklı doktora tezinden (Tarık Ak, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2013) üretilmiştir.

* Dr., Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, trkak@hotmail.com

² This article is derived from the doctoral dissertation titled “Armed Forces and Environment Relationship in the axis of National Security-Environmental Security” (Tarık Ak, Ankara University, Graduate School of Social Sciences, Ankara, 2013).

GİRİŞ

Çevresel sorunlar ile bunların doğal ve toplumsal etkilerinin her geçen gün arttığı bir dönemde yaşamaktayız. Bölgesel ve küresel düzeyde meydana gelen bu sorunlar, tüm insanlığı ve yaşayan canlıları tehdit edecek düzeye ulaşmaktadır (Benedick, 2000: 6). Özellikle son 20-30 yılda çevre sorunları ve bunların olumsuz etkilerine karşı alınan önlem ve çabalar, çevre meselelerinin yeni bir alanda yani güvenlik eksenli tartışmalarda kendisini göstermesini sağlamış, çevre ve güvenlik bağının kurulmasını elzem hale getirmiştir (OECD DAC, 2000: 5). Tabii ki güvenlik denilince konunun ilk muhatapları hali hazırda ulus devletler olduğundan, devletlerin konuyu öncelikle ulusal güvenlikleri açısından ele aldığımızı söyleyebiliriz.

Diğer taraftan, ulusal güvenlik denilince silahlı kuvvetlerin en hayati aktör olduğu açıktır. Son 30 yıl içerisinde siyasette özgürlüklerin ve refahın devletten bireye doğru genişlemesi ile uluslararası alanda her konuda işbirliğinin artması silahlı kuvvetlerin kendisine atfedilen rolün azaldığı görüşünü desteklese de halen devletler açısından vazgeçilemezliği devam etmektedir. Soğuk Savaş döneminde askeri güvenliği temel alan bir güvenlik ortamının olması ve rakip devletlerin askeri güç unsurunu ana tehdit sayması, orduların konvansiyonel muharebe edebilecek şekilde sayıca fazlalığını sürekli desteklemiştir. Ancak tek güvenlik tehdidinin askeri güç sayılmadığı son yıllardaki gelişmeler, silahlı kuvvetlerin insani yardım, barışı destekleme ve çevre gibi çeşitlenen güvenlik ve savaş dışı harekâtlara karşı sorgulanmasını, daha esnek ve hızlı şekilde uyum sağlamasını zorunlu kılmıştır.

ÇEVRESEL GÜVENLİK YAKLAŞIMI VE SİLAHLI KUVVETLERE ETKİSİ

Çevresel güvenlik, bugün ve gelecekte ekosistemdeki yaşamın devamına temel sağlayan sistemler ve insan ihtiyaçları için önemli olan her varlığın tedariki, erişebilirliği ve yönetimi gibi konuların sürdürülebilirliği ile yoksulluk ve çatışmaların azaltılması için katkıda bulunan süreçlerin belirlenmesi olarak ifade edilebilir (Hecker, 2011: 12). Bu tanıma baktığımızda, çevresel güvenlik yaklaşımının temel esasının ekosistemin korunmasıyla birlikte insanoğlunun çevresel değişimlere karşı kırılganlığının önlenmesinin amaçlandığı görülebilir (Barnett, 2007: 5). Bu doğrultuda çevresel güvenlik yaklaşımını da, bireyden başlayarak ulus devletleri, uluslararası alanda ise tüm toplumları hatta gezegenin tamamını çevre temelli etkileyen siyasal, sosyal, ekonomik konulara yönelik öneriler sunan bir yorum olarak görebiliriz (Lietzmann ve Vest, 1999: 35).

Çevrenin bir tehdit ve risk alanı olarak güvenlik yaklaşımlarında yer almaya başlaması ilk olarak Soğuk Savaşın etkisinin azaldığı 1990'lı yıllara rastlar. Bu yıllardan itibaren, küresel ısınma tehdidi, deniz seviyesinin yükselmesi, küresel çevre problemleri, kasırga, sel vb. doğal felaketler, su ve toprak gibi yenilenebilir

kaynakların kıtlığı ve bunların toplumsal etkileri uluslararası toplum nezdinde daha çok hissedilir olmuştur¹. Bu tehditlere yönelik organize önlemler ilk olarak ulus devletler tarafından geldiği için bu dönemde çevresel güvenlik daha çok geleneksel güvenlik yaklaşımına sahip bir karakter halini almıştır. Bu nedendir ki; çevresel güvenlik kavramı denince o yıllarda daha çok doğal kaynakların paylaşımı, kaynak kıtlığı, çevre temelli çatışma ve göç gibi konular akla gelmiştir. Ancak yaklaşımın günümüze kadar gelişim evresine bakıldığında uluslararası toplumun yaşadığı siyasal ve toplumsal dönüşümlerle birlikte onun da değişim geçirdiği söylenebilir. Sonraki on yılda çevresel güvenlik anlayışı, devlet merkezci yaklaşımdan biraz daha sıyrılarak sorunların çok taraflı uluslararası işbirliği araçlarıyla çözümlenebileceği bir hale kavuşmuştur. Bu dönemde küresel çevre problemleri, çevre felaketleri ve doğal kaynakların paylaşılması gibi konuların uluslararası düzeyde işbirliği araçları ile çözümlenmesinin öneminin ortaya çıktığını görüyoruz (Türk, 2008: 95).

Günümüzde ise çevresel güvenlik yaklaşımı görece yeni bir uluslararası politika önerisi olan insani güvenlik² yaklaşımından etkilenmektedir. Özellikle Birleşmiş Milletler'in (BM) gündeme getirdiği ve Kanada ile Avrupa ülkelerinden de destek gören bu yaklaşım toplumsal yönetim ve sürdürülebilir kalkınma dâhil olmak üzere birey temelinde insan refahına yönelik çevresel koşulların iyileştirilmesi üzerine odaklanmıştır. Çevresel güvenliğin, insani güvenlik kavramıyla birlikte ifade edilmesi ise, birey ve toplum açısından olumlu yönde bir gelişme sayılmıştır. İnsani güvenliğin, çevre unsuruna insanın yaşamı ve refahı için gerekli alanın korunması esasında bakması, bu yaklaşımın devletten çok bireye odaklanmasına, insanın güvenliğinin devletin güvenliği için bir tehdit sayılmamasına, devlet dışı aktörler ile işbirliğine açık olunmasına imkân sağlamıştır. İnsani güvenlik yaklaşımının çevresel güvenlik anlayışına katkısı ile geleneksel güvenlik anlayışından öteye gidilmiş, çevre ve şiddetin dar ilişkisinden kurtularak bugün kullandığımız tanıma ulaşılmıştır.

Günümüzde çevrenin de güvenliğin konusu haline gelmesi, silahlı kuvvetler gibi başat aktörlerin buna karşı uyumlu ve hazır olması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Çevresel güvenlik yaklaşımının, silahlı kuvvetleri iki açıdan etkilediği söylenebilir. İlki çevre temelli güvenlik tehditleri için insani yardım, çevre felaketlerine müdahale ve barışı koruma faaliyetlerine orduların hazırlığı ve

¹ Dünya üzerinde deniz seviyesinin yükselmesi ve iklim değişikliği gibi tehditler en çok Japonya gibi ada ülkeleri, Güney Asya, Kuzey Avrupa ve Baltık bölgelerinde yer alan ve uzun kıyıya sahip ülkeleri olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle bu ülkelerde uluslararası işbirliğine yönelik gayretler yoğun olarak görülmektedir (Barnett, 2003: 7; Lietzmann ve Vest, 1999: 34-35).

² İnsani güvenlik kavramının, İngilizce karşılığı olan "human security" için Türkçe karşılığında "insan güvenliği" olarak çevrilebilir. Ancak bu kavramla birlikte ortaya konulan yaklaşımın; bireyden başlayarak topluma doğru ekolojik, toplumsal, ekonomik ve siyasal bir model sunduğunu değerlendirerek, anlamı genişletecek şekilde insani güvenlik kavramına yer verilmiştir.

işbirliğine yönelmesi; ikincisi ise, ulusal ve uluslararası alanda çevrenin korunmasına yönelik oluşturulan yasa ve yükümlülükler askeri unsurların uyumlaştırılmasıdır (Spencer vd., 2009). Özellikle 2000'li yıllardan itibaren bu konulara ilişkin gelişmiş ülke kamuoyunda taleplerle karşılaşıldığı ve silahlı kuvvetlerde de aşağıdakilere benzer önemli değişikliklerin yaşandığını söyleyebiliriz.

Silahlı Kuvvetlerin Hukuka Uygun Kullanılması

Askeri unsurların kullanılmasının haklılığı önemli bir adım olmakla birlikte kullanım hali de çevresel güvenlik için vazgeçilmezdir. Nitekim bu durum için devlet ve fertlerinin, silahlı diğer topluluklara yönelik askeri şiddetin kullanılmasında uyacakları esas ve usulleri düzenlemek amacıyla silahlı çatışma hukukunun oluşturulduğunu görüyoruz. Silahlı çatışma hukuku; askeri bir harekâtın icrası, hedeflerin saptanması, kullanılacak araç ve yöntemlerin belirlenmesi açısından sınırlama getirmiş, kuvvet ve şiddetin aşırı, nispetimsiz, amaçsız ve gereksiz faaliyetlerini önlemeyi amaçlamıştır. Hükümetin ve askeri harekâta komuta eden komutanın, hareket serbestliğini sınırlayan bu kuralların insan hakları ve demokratik organizasyonların artmasıyla daha fazla işlerlik kazandığı söylenebilir. Silahlı çatışma hukukunun temelini günümüze kadar La Haye, Cenevre ve New York'ta yapılan sözleşmeler oluşturmuştur³. Çatışma esnasında çevrenin yasal olarak korunması ise özellikle 1967 yılı Vietnam Savaşı⁴ ve 1991 yılı Körfez Savaşı⁵ sonrasında ilerleme göstermiştir. Bu süreçte, doğayı

³ Bu sözleşmelere bakıldığında silahlı çatışma hukukunu; sivillerin ve askeri olmayan hedeflerin korunması; tasarlanan önlemlerin zorunlu olup olmadığının tespiti; kullanılan silah, mühimmat ve diğer malzemelerin gereksiz acıya neden olmaması; icra edilecek harekâtın sonucunda elde edilecek askeri yarar ile sebep olan mal kaybının denkliliğini ifade eden kuvvet kullanmada orantılılık ilkeleri oluşturmaktadır. Ancak söz konusu sözleşme hükümlerinin her iki dünya savaşında da uygulanmadığı görülmüştür. Uygulanmama nedeni, silahlı çatışma hukukunu düzenlemeyi amaçlayan sözleşmeler içinde en önemlisi sayılan ve kara savaşının yasa ve teamüllerine ilişkin olan 1907 tarihli IV numaralı La Haye Sözleşmesi ikinci maddesine konulmuş olan La Haye Sözleşmelerinin savaşan tarafların hepsinin bu hükümleri kabul etmesi durumunda geçerli olacağı "genel iştirak şartı" hükmü nedeniyle etkisiz kalmasıdır (Aslan, 2008: 240; Çaycı, 1995: 2).

⁴ Özellikle Vietnam Savaşı sonrasında hazırlanan 1977 tarihli "Askeri Amaçlarla ya da Daha Başka Düşmanca Amaçlarla Çevrenin Değiştirilmesi Tekniklerinin Kullanılmasına İlişkin Sözleşme" düşmanca amaçlar için çevre üzerinde değişiklikler yapılarak silah maksadıyla kullanılması konusuyla ilgili önemli bir adımdır. Sözleşmeye göre taraf olan devletler sözleşme ile yasaklanan düşmanca amaçlı çevre değiştirme tekniklerini kullanmamaya ve öteki devletler ile uluslararası örgütleri bu teknikleri kullanmaya özendirilmemeye ve yardım etmemeye yükümlü kılınmıştır (Bothe vd., 2010: 572-573; Özsoy, 1997-1998: 113; Pazarcı, 1992: 105-108).

⁵ Bu çalışmaların Körfez Savaşından sonra hız kazanmasında söz konusu savaşta meydana gelen çevre tahribatlarının etkisi neden olmuştur. Bu savaşta 700'den fazla Kuveyt petrol kuyusu tahrip edilmiş, 60 milyon varil petrol çevreye dökülerek çevresel felaketler meydana gelmiştir.

tahrip eden askeri faaliyetlerden sakınılması gerekliliği⁶ uluslararası çevre hukuku boyutunda da ele alınmış, 1972 yılı BM İnsan Çevresi Konferansı ve Stockholm Bildirgesinde yer almıştır (Güneş, 2007: 2). Günümüzde uluslararası hukuktaki gelişmelerin silahlı kuvvetlerin çevre üzerinde etkisini önlemede yetersiz kaldığı söylenebilir. Ancak yine de silahlı kuvvetlerin kullanımının ve kullanım halinin her daim hukuka uygunluğunun sorgulanması çevresel güvenlik açısından önemli bir gelişmedir.

Askeri kuvvet kullanmanın hukuka uygunluğu ve haklılığı yetmiş yıl önce BM Antlaşması ile gündeme gelse de, meselenin çevre lehinde önemli bir basamak teşkil etmesi konuyu bu açıdan da önemli kılmaktadır. Çevresel güvenlik açısından her ne kadar çatışma uygun bir hal tarzı olarak kabul edilmese de en azından hukuka uygun bir çerçevede gelişmesi önem arz etmektedir. BM Antlaşması ile devletlerin kuvvet kullanma ve tehdidinde bulunulmasının yasaklandığı, BM üyesi devletlerin bir başka devletin ülke bütünlüğüne, siyasal bağımsızlığına ve BM amaçlarına aykırı kuvvet kullanmaktan kaçınmaya yükümlendiği görülmektedir (Aslan, 2008: 260). Bunun sağlanması için ise, Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'ne (BMKY) uyuşmazlıkların barışa yönelik bir tehdit veya eylem olup olmadığını takdir ve kararlaştırma yetkisi verilmiştir. Bu kapsamda silahlı kuvvetlerin; ancak bir silahlı saldırı olması durumunda, saldırıya karşı kendini savunma veya BMGK tarafından BM Şartının VII veya VIII. hükümleri⁷ çerçevesinde barışın devamlı kılınmasına yönelik icra edilebilecek harekâtlarda kullanılması kabul edilmiştir.

Çevresel Tehditlere Karşı Hazırlıklı Olunması

Çevresel güvenliğe tehdit oluşturan felaketlere karşı silahlı kuvvetlerin sahip olduğu planlama kabiliyeti, insan gücü, ekipman ve ulaşım kabiliyetlerinden istifade edilmesi hususu genel kabul gören bir yaklaşım olmuştur⁸ (Barnett, 1998: 10; Keller, 1997: 11; Sigler, 2005: 52). Özellikle kasırga, orman yangınları, deprem, sel gibi çevresel tehditler ile göç ve kaynak kıtlıklarına karşı orduların coğrafi sahada veri toplama, izleme, haberleşme vb. teknolojilerinin kullanılmasının fayda sağlayacağı değerlendirilmiştir (Matthew, 2010: 333-345). Nitekim ABD ve Birleşik Krallık, iklim değişikliğinin olumsuz etkileri başta olmak üzere çevresel tehditlere karşı askeri unsurların etkin donanım kapasitesi ve yetkin personele sahip olması için yoğun çaba göstermiştir. Bu süreçte özellikle salgın hastalık, ısı ve hava olaylarındaki değişim, deniz seviyesinin yükselmesi, kıyı

⁶ Silahlı çatışmalara ilişkin insani vb. yasal düzenlemeler ise daha eskilere dayanmaktadır. Ortaya çıkarılan kapsamlı anlaşmalara, ilk defa 1899 ve 1907 Lahey Sözleşmeleriyle karşılaşılmaktadır (Aslan, 2008: 238).

⁷ BM Şartının VII. Bölümü Barışın Tehdidi, Bozulması ve Saldırı Eylemi Durumunda Alınacak Önlemleri, VIII. Bölümü ise Bölgesel Anlaşmalar konularına yer vermiştir.

⁸ ABD tarafından Deniz Kuvvetlerinin, kuzey kutbunda inceleme çalışmalarına yönltilmesi ve doğal afetlerde icra edilen insani yardım harekâtlarında kullanılması buna örnek gösterilebilir (Griffiths, 1996: 18; Navy Task Force, 2011).

erozyonu, yağmur ve akarsu taşkınlarına yönelik insani yardım, arama kurtarma, lojistik harekât gibi görevlere odaklanılmıştır⁹ (MOD, 2010: 11-13).

Çevresel Etkinin Azaltılması

Çevresel güvenlik açısından kurumların ve organizasyonların çevresel etkisinin azaltılması en önemli hususlardan biridir. Bu nedenle silahlı kuvvetlerin de kuruluş ve tesislerinin kullanımı ile askeri tatbikatların çevreye etkisi en az seviyede olması gerekmektedir. Ancak silahlı kuvvetlerin çevreye etkisi kamuoyu tarafından en az bilinen konulardan biridir (Algan, 2008: 196). Bunun nedenlerine bakıldığında özellikle geçmişte yaşanan Soğuk Savaşta kalma bir yaklaşımla askeri unsurların çevre yasaları ve düzenlemelerinin dışında tutulmasına yönelik geleneğin devam ettirilmesi gayreti görülebilir. Ayrıca, meydana gelen kirliliklerin askeri gizlilik boyutunda değerlendirilmesi, kirlilik tespitinin tam olarak anlaşılmasını da güçleştirmiştir. Askeri birimlerde çevre denetimiyle ilgili olarak ilk kez 1978 yılında ABD’de Başkan Jimmy Carter tarafından ülkedeki bütün federal tesislerin çevreye yönelik resmi düzenlemelere uyması gerektiği açıklaması yapılmış, ancak askeri güvenlik endişesinin ağır basması nedeniyle geri adım atılmıştır. Bu konudaki çalışmalar için 2000’li yılları beklemek gerekmiştir. Günümüzde askeri unsurların çevresel etkisinin azaltılması konusunda daha fazla çalışmalar yer almaktadır. Bunun en önemli nedeni artan kamuoyu bilinci ile hükümetlerin sağlık ve çevre koşulları konusunda inisiyatif almasının zorunluluk haline gelmiş olmasıdır. Özellikle nükleer silahların üretildiği ve depolandığı merkezlerin çevreye etkisinin gizlenememesi ile ABD ve Rusya gibi hâkim askeri güç unsurlarının yabancı ülkelere çekildiğinde bıraktıkları çevresel kirlilikler dünya kamuoyunun tepkisini çekmeye devam etmektedir¹⁰.

Askeri unsurların çevreye etkisine bakıldığında yerel düzeyde gürültü, atık su, hava ve toprak kirlilikleri ile küresel düzeyde sera gazları ve ozon tabakasının incelmeye sebep olan maddelerin emisyonları sıralanabilir (Ramos ve Melo, 2005: 1117; Renner, 2006: I-C/13). Buna yönelik olarak günümüzde askeri birimlerde çevresel etkinin azaltılması için enerji başta olmak üzere tasarruf tedbirleri, sürdürülebilirlik ve atık kontrolü üzerine önleyici tedbirler alınması çalışmaları başlatılmıştır (Asiello, 2011). Avrupa Birliği, 2007 yılında İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Kyoto Protokolü kapsamında 2020 yılı hedefleri kapsamında 2020 yılına kadar sera gazı salınımlarını 1990 seviyesine oranla %20 azaltmayı taahhüt etmiştir. Ayrıca toplam enerji tüketiminin %20’sini yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlamayı ve buna ek olarak birincil enerji

⁹ İklim değişikliğinin birçok kırılgan bölgede deniz kıyılarında erozyona, su baskını, kuraklık, gıda kıtlığı, içme suyunun azalması ve değişen doğal felaketlere neden olacağı kabul edilmektedir (DoD, 2012: 17-18; MOD, 2011: 3-4).

¹⁰ Örneğin ABD, 2007’ye kadar Güney Kore’de konuşlu bulunduğu 66 askeri alandan 31’ini terk etmiş, terk edilenlerinde 22’sinde toprak ve yeraltı suyunda benzen, arsenik, trikloroetilen, tetrakloretilen ve kurşun, çinko, nikel, bakır ve kadmiyum gibi ağır metaller gibi çeşitli kirleticiler olduğu tespit edilmiştir (Chae, 2010: 10078-10084).

kullanımında, enerji verimliliği sayesinde %20 oranında azalma sağlamayı hedeflemiştir (The Directorate-General for Climate Action, 2012; Bal, 2010: 34). Bu kapsamda Birleşik Krallık tarafından kendi silahlı kuvvetleri ülkenin sera gazı emisyonlarının 2050 yılında %80 azaltılmasına ilişkin karbon sınırlaması çalışmalarına dâhil edilmiştir (MOD, 2011: 3).

ABD Savunma Bakanlığı ise, yenilenebilir enerji sistemlerinin yerleşmesi ve küresel çevre kirliliğinin azaltılması için 2000'li yılların başından itibaren çevre programları için 42 milyar dolar bütçe ayırmıştır (Carroll, 2001: 63). Sadece 2009 yılı için 4.3 milyar dolar, 2010 yılı için 4.5 milyar dolar harcama yapmıştır. ABD içerisinde sorumlu olunan 29 milyon dönümlük alanda ve ülke dışında bulunan kırsallarda doğal kaynakların korunması ve tarihi çevrelerin muhafazası için çevre programları uygulamaktadır. Çevre programları, söz konusu kırsallarda insan sağlığının muhafazası, doğal ve kültürel kaynakların korunması, kirliliğin önlenmesi, çevresel uyum ve iyileştirme programları ile çevre teknolojilerinin temini faaliyetlerini kapsamaktadır. Söz konusu çalışmalar, federal ve ulusal çevre yasalarına uygun olarak yapılmaktadır. Uygulamaya koyulan çevre yönetim sistemi ise ISO 14001'e uyumlu hale getirilerek, kırsallarda çevresel yaklaşımların belirlenmesi, risk bölgelerinin tespiti ve önceliklendirilmesi, kirliliğin önlenmesi ile çevresel performansın gözlenmesi ve ölçülmesine odaklanılmıştır¹¹. Savunma Bakanlığının sahip olduğu araziler içerisinde 73 adet ulusal tarihi merkez, 600'ün üzerinde ulusal tarihi yapı, 160.000'in üzerinde arkeolojik yapının olduğu tespit edilmiştir. Eğitim ve tatbikat bölgelerinde yer alan Amerikan ve Alaska yerlilerinin yaşam alanlarının korunmasına için ise, 1998 yılında kurum içi mevzuat düzenlemesi yapılmıştır. ABD Savunma Bakanlığının söz konusunun çalışmalarından verimli sonuçlarda alınmaktadır. Çevre mevzuatına uyum sayesinde 2008 yılı içerisinde bir önceki yıla göre hava kalitesi yönünden tehlikeli hava kirliliği emisyonlarında %27, sülfür dioksit emisyonlarında %23, partikül madde emisyonlarında %12 azalma olmuştur¹². 2009 yılı içerisinde %93 seviyesinde uygun atık su üretilmiştir. Ozon tabakasına zarar veren kloroflorokarbon (CFCs), halon, metil kloroform, hidrokloroflorokarbon (HCFC) gibi gazlardan 10 milyon libre yeniden dönüşüm yapılarak salınmıştır. Hava Kuvvetleri söz konusu benzer gazları sistemlerinde kullanan 2000 adet F-15 ve F-16 uçaklarının yerine bu gazlara ihtiyacı içermeyecek F-22 ve F-35 uçaklarını envanterine sokacak çalışmaları yürütmektedir. Ayrıca silah sistemleri, yangın söndürme sistemleri, buzdolabı ve soğutucu sistemlerinin yenilenmesi çalışmaları ise devam etmektedir (DoD, 2010: 2-56; DoD, 2011: 2; Kraft ve Vig, 2010: 7).

¹¹ Bu çalışmalar yürütülürken, bir taraftan askeri faaliyetlerin aksatılmamasına, diğer taraftan eğitim ve tatbikat gibi benzeri nedenlerle meydana gelebilecek zararların önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

¹² Hava kirliliği konusunda altı kriterde ölçüm yapılmaktadır. Bunlar, karbon monoksit, nitrojen dioksit, partiküler maddeler, uçucu organik bileşikler, sülfür dioksit ve kurşundur.

Çevre Teknolojilerinin Kullanılması

Günümüze kadar geleneksel güvenlik açısından silahlı kuvvetlerin vazgeçilmez oluşu, onun her daim en yeni teknolojilerden istifa etmesini sağlamış, gelişmiş ülkelerde teknoloji liderliğini elinde tutmasına vesile olmuştur. Bu kapsamda silahlı kuvvetlerde çevre teknolojilerinin gelişmesi hem çevre lehinde değerli görülmüş, hem de silahlı kuvvetlerde askeri faaliyetleri kolaylaştırıcı etkisi nedeniyle olumlu bir gelişme sayılmıştır. Askeri unsurlar açısından çevre teknolojilerinin kullanılması, hem çevrenin korunmasına katkı yaparken, hem de iş gücü maliyetini azaltmakta ve sürdürülebilir enerji güvenliğini sağlamaktadır. Bu doğrultuda yürütülen çalışmaların ise, genel olarak harekât alanlarında ikmal sorununu ortadan kaldıran güneş ve rüzgâr enerjisine yöneldiği görülmektedir. Böylece bu çalışmalar bir taraftan hem enerji güvenliğine¹³ hem de sera gazının azaltılmasına uğraş verirken diğer taraftan sivil sektörlerde yeni uygulama alanlarının denenmesine katkı yapmaktadır (Dorothy, 2011). ABD, silahlı kuvvetlerinin çevre teknolojilerine uyumlu hale gelmesi, uygun ekipman ve cihaz tedariki için yıllık ortalama 250 milyon dolar bütçe ayırmaktadır. Böylece, daha az tehlikeli atık üretilmesi ve daha az temizleme maliyetine sahip olunması öngörülmektedir. ABD; tedariklerde sürdürülebilirlik anlayışını benimsemiş, çevre ve insan sağlığı konusu ile performans ve ömür devri yönetimini eşzamanlı ele almıştır. Böylece, yüksek performans, düşük değerde ömür boyu maliyet, en az çevre ve insan sağlığını etkileyen cihaz, malzeme ve sistemler talep edilmiştir (Yaroschak, 2011). Ayrıca, sürdürülebilirlik kavramı Savunma Bakanlığı tarafından sadece bir program olarak görülmemiş, silahlı kuvvetler bünyesinde bir paradigma olarak yerleştirilmeye çalışılmıştır (DoD, 2012: I-1).

Tasarruf Tedbirlerinin Artırılması

Askeri unsurların enerji ve kaynak kullanımı yüksek seviyededir. Dünya genelinde askeri amaçlar için kullanılan bakır, nikel ve platin gibi madenlerin günümüzde sanayileşmekte olan ülkelerin 1990'ların başındaki ihtiyaçlarını bile aştığı saptanmıştır. Enerji tüketiminde ABD Savunma Bakanlığı, bütün federal kurumlar içerisinde bakıldığında toplam enerji kullanımının %80'ine sahip konuma gelmiştir. Bu nedenle, silahlı kuvvetlerin tasarruf tedbirlerini artırmasıyla, hem kaynakların etkin ve verimli kullanılmasına, hem de güvenli bir çevreye katkı sağlayacağına inanılmaktadır¹⁴.

¹³ Fuel oil vb. akaryakıtlar yerine güneş enerjisi gibi alternatif enerji kaynaklarının askeri harekâtlara en olumlu katkısı, akaryakıtın harekât bölgesine taşınırken yaşanan personel zayıyatının önlenmesidir. ABD ordusunun, harekât alanlarında kara ikmallerinin %80'ini akaryakıt ulaşımı oluşturmaktadır. Bu sırada yapılan konvoy ve ulaştırma faaliyetlerinde birçok can ve mal kaybı yaşanmıştır (Kidd, 2011).

¹⁴ Jon Barnett, ayrıca askeri unsurların aynı zamanda büyük miktarlarda sera gazı yaydığını söylemiştir. Ülkelerdeki sera gazlarının yayılımının GSYİH içindeki paylarına göre kıyaslandığında, 1995 yılı ülke emisyonları içerisinde %11,7 Rusya Federasyonu, %3

Silahlı kuvvetlerde tasarruf tedbirleri; yenilenebilir kaynaklar vasıtasıyla enerji üretilmesi, tüketilen su kaynaklarının tekrar geri kazanımı için su havzalarında miktar ve kalitede değişiklik yapılmaması, atıkların azaltılması ve yeniden kullanıma çevrilmesi, su ve enerji konusunda ömür boyu maliyetlendirme çalışmalarının gerçekleştirilmesi sayılabilir (Kingery, 2011). Benzer tedbirler kapsamında örneğin ABD’de Kara Kuvvetlerinin; enerji, su ve atık konusunda tasarruf ve sürdürülebilirlik girişimlerine yönelik çalışmalar yaptığını görmekteyiz. “Net Sıfır Tesisler” kavramıyla başlatılan projeleri, enerji, su ve atığın azaltılarak kullanılması, geri dönüşümü, rüzgâr enerjisi, gündüz ışığından faydalanma, güneşin ısı enerjisinin kullanımını içermektedir (Dorothy, 2011). ABD Kara Kuvvetleri enerji kullanımında 2020 yılına kadar enerji maliyetini ve tüketimini azaltmak, enerji güvenliğini ve yenilenebilir enerjiyi artırmak maksadıyla dokuz ayrı kışlada pilot çalışmalar başlatmıştır. Su kullanımında ise, sekiz ayrı kışlada su verimliliği, yeniden kullanımı ve güvenliği konusunda faaliyetler yürütmektedir. Atıkla ilgili çalışmalar ise; sekiz ayrı kışlada yürütülmesi planlanmış, ihtiyaç duyulmayan gereksiz malzemelerin alınımının önlenmesi, minimum atık üretiminin sağlanması, geri dönüşüm çabalarının artırılması, geri dönüşümü olmayan atıklardan enerji teknolojilerinde faydalanılması, azami ölçüde çöplerin bertarafı öngörülmüştür (Green Government Symposium, 2011).

SONUÇ

Çevresel sorunların, son 20-30 yılda küresel ve bölgesel düzeyde tüm insanlığı ve yaşayan canlıları tehdit edecek boyuta geldiğini söyleyebiliriz. Konuya ilişkin toplumsal algı arttıkça, çevre hemen her alanda gündeme getirilmekte özellikle güvenlik eksenli tartışmalarda kendisini göstermektedir. Soğuk Savaşın etkisinin azaldığı 1990’lı yıllardan itibaren, küresel ısınma tehdidi, deniz seviyesinin yükselmesi, küresel çevre problemleri, kasırga, sel vb. doğal felaketler, su ve toprak gibi yenilenebilir kaynakların kıtlığı ve bunların toplumsal etkileri uluslararası toplum nezdinde daha çok hissedilir olmuş ve farkındalık artmıştır. Bu tehditlere yönelik organize önlemler ilk olarak ulus devletler tarafından geldiği için bu dönemde çevresel güvenlik daha çok geleneksel güvenlik yaklaşımını içinde barındırmıştır. Sonraki on yıllarda çevre ve güvenlik ilişkisi, devlet merkezci yaklaşımdan sıyrılarak sorunların daha çok uluslararası işbirliği araçlarıyla çözümlenebileceği bir hale gelmiştir. Bu dönemde küresel çevre problemleri, çevre felaketleri ve doğal kaynakların paylaşılması gibi çevre konularının uluslararası düzeyde işbirliği araçları ile çözümlenmesi üzerinde durulmuştur.

Birleşik Krallık, %3,8 ABD’deki salınımın askeri sektörlerden geldiğini belirlenmiştir. Söz konusu duruma bakıldığında dünya çapında tüm askeri faaliyetlere ait sera gazı emisyonlarının Birleşik Krallığın yaydığı toplam salınımdan daha fazla olduğu tahmin edilmektedir (Barnett, 2007: 9).

Diğer taraftan, ulusal güvenlik denilince silahlı kuvvetlerin en hayati aktör olduğu açıktır. Son yıllarda bireysel özgürlüklerin ve refahın devletten bireye doğru genişlemesi ve uluslararası ortamda hemen her alanda işbirliği araçlarının artması ile silahlı kuvvetler gibi geleneksel güç unsurlarına atfedilen rolün azaldığı görüşü desteklense de halen devletler açısından vazgeçilemezliği devam etmektedir. Ancak tek güvenlik tehdidinin askeri güç sayılmadığı son yıllardaki gelişmeler, silahlı kuvvetlerin insani yardım, barışı destekleme ve çevre gibi çeşitlenen güvenlik konularında ve savaş dışı harekâtlarda da kullanılmasını ortaya çıkarmıştır. Günümüzde çevrenin de güvenliğin konusu haline gelmesi ile silahlı kuvvetler gibi başat aktörlerin buna karşı uyumlu ve hazır olması önemli bir gerekliliktir. Çevresel güvenlik yaklaşımının, silahlı kuvvetleri iki açıdan etkilediğini söyleyebiliriz.

- İlki, çevre temelli güvenlik tehditleri için insani yardım, çevre felaketlerine müdahale ve barışı koruma faaliyetlerine orduların hazırlığı ve işbirliğine yönelmesi.
- İkincisi ise, ulusal ve uluslararası alanda çevrenin korunmasına yönelik oluşturulan yasa ve yükümlülüklerle askeri unsurların uyumlaştırılmasıdır.

Bunun için ise, silahlı kuvvetlerin; her daim hukuka uygun kullanılması, kurum çapında barış ve savaş halinde çevresel etkisinin azaltılması, tasarruf tedbirlerine azami şekilde uyulması ve çevre teknolojilerinden istifade edilerek toplumların çevresel güvenliğine katkı sağlaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Asiello, D. (2011). “DoD sustainability: Progress and plans for the future”, 2011 GreenGov Symposium, 31 Ekim-02 Kasım 2011, Washington DC, USA.

Aslan, Y. (2008). Savaş hukukunun temel prensipleri. *TBB Dergisi*, (79): 235-274.

Bal, P. (2010). Türkiye'nin küresel iklim değişikliği rejimi içerisindeki konumu. *Beykent Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3 (1): 25-37.

Barnett, J. (1998). In defence of the nation-state: Securing the environment. *Sustainable Development*, 6 (1): 8-17.

Barnett, J. (2003). Security and climate change. *Global Environmental Change*, 13 (1): 7-17.

Barnett, J. (2007). Environmental security and peace. *Journal of Human Security*, 3 (1): 4-16.

Benedick, R. E. (2000). Human population and environmental stresses in the twenty-first century. *Environmental Change & Security Project Report*, (6): 5-18.

Bothe, M., Bruch C., Diamond J. ve Jensen D. (2010). International law protecting the environment during armed conflict: Gaps and opportunities. *International Review of the Red Cross*, 92 (879): 569-592.

Carroll, E. J. (2001). The cost of US military power to the environment and health. *Environmental Change & Security Project Report*, (7): 3-64.

Chae, Y. G. (2010). Environmental contamination at U.S. military bases in South Korea and the responsibility to clean up. *Environmental Law Reporter, News&Analysis*, 40 (2): 10078-10097.

Çaycı, S. (1995). *Silahlı kuvvetlerin kullanılması*. Ankara: Genelkurmay Basımevi.

DoD. (2010). *Defense environmental programs fiscal year 2009*. Annual Report to Congress (April 2010). Washington: DoD (Department of Defence).

DoD. (2011). *Defense environmental programs fiscal year 2010*. Annual Report to Congress (July 2011). Washington: DoD (Department of Defence).

DoD. (2012). *Department of Defense strategic sustainability performance plan, Fiscal Year 2011*. Washington: DoD (Department of Defence).

Dorothy, R. (2011). "Power begins at home: DoD's facilities energy strategy", 2011 GreenGov Symposium, 31 Ekim-02 Kasım 2011, Washington DC, USA.

Green Government Symposium (2011). <http://www.greengov2011.org> (25.11.2012).

Griffiths, F. (1997). Environment in the US security debate: The case of the missing arctic waters. *Environmental Change & Security Project Report*, (3): 15-28.

Güneş, Ş. A. (2007). BM Deniz Hukuku Sözleşmesi ve deniz çevresinin korunması. *AÜHFD*, 56 (2): 1-37.

Hecker, J. H. (2011). *Peace sustainable development through environmental security*. Hague: Institute for Environmental Security.

Keller, K. H. (1997). Unpackaging the environment. *Environmental Change & Security Project Report*, (3): 5-14.

Kidd, R. (2011). "Army power and energy, 2011 GreenGov Symposium, 31 Ekim-02 Kasım 2011, Washington DC, USA.

Kingery, K. (2011). "Army Net Zero Installation Initiative and Cost Benefit Analysis Activity", 2011 GreenGov Symposium, 31 Ekim-02 Kasım 2011, Washington DC, USA.

Kraft, M. E. ve Vig, N. J. (2010). Environmental policy over four decades: Achievements and new directions. N. J. Vig ve M. E. Craft (Der.) *Environmental policy, new directions for the twenty-first century*: İçinde 1-26. Washington DC: CQ Press.

Lietzmann, K. M. ve Vest G. D. (1999). Environment and security in an international context. *Environmental Change & Security Project Report NATO CCMS Pilot Study*, (5): 34-48.

Matthew, R. A. (2010). Environmental security. N. J. Vig ve M. E. Craft (Der.) *Environmental policy, new directions for the twenty-first century*: İçinde 327-348. Washington DC: CQ Pres.

MOD (2011). *Defence sustainable development strategy and delivery plan 2011 to 2030*. UK: MOD (Ministry of Defence).

MOD (2010). *Climate change strategy*. UK: MOD (Ministry of Defence).

Navy Task Force (2011). "Setting the Scene: Climate Risk and Resilience", 2011 GreenGov Symposium, 31 Ekim-02 Kasım 2011, Washington DC, USA.

OECD DAC Working Party on Development Co-operation and Environment. (2000). *State of the art review of environment, security and development co-operation*. Working Paper.

Özsoy, Ş. (1997/1998). İnsancıl hukukun gelişimi. *İnsan Hakları Yıllığı*, 19-20: 11-125.

Pazarcı, H. (1992). Uluslararası hukuka göre çevrenin savaş sırasında korunması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 47 (1-2): 103-114.

Ramos, T. B. ve Melo, J. J. (2005). Environmental management practices in the defence sector: Assessment of the Portuguese Military's environmental profile. *Journal of Cleaner Production*, 13 (12): 117-1130.

Renner, M. (2006). Introduction to the concepts of environmental security and environmental conflict. R.A. Kingham (Ed.) *Environmental Change & Security Project Report*: İçinde: 11-26. The Hauge, The Netherlands: Institute for Environmental Security.

Sigler, J. F. (2005). US Military and environmental security in the Gulf Region. *Environmental Change & Security Project Report*, (11): 1-57.

Spencer, T., Mabey, N., Briggs, C., Bellucci, E., ve Ville, G. (2009). "Climate Change & The Military: The State of the Debate", <http://www.tomspencer.info/articles/StateoftheDebate.pdf>, (13.11.2012).

The Directorate-General for Climate Action (DG-CLIMA). (2012). http://ec.europa.eu/clima/policies/package/index_en.htm, (25.11.2012).

Türk, S. M. (2008). Marmara Denizinde çevresel güvenlik. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yaroschak, P. (2011). "Integrating Sustainability into DoD Acquisition Program", 2011 GreenGov Symposium, 31 Ekim-02 Kasım 2011, Washington DC, USA.

Yayın Geliş Tarihi: 18.12.2014
Yayına Kabul Tarihi: 08.06.2015
Online Yayın Tarihi: 26.11.2015
<http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.93158>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 147-174
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN HUKUKİ HAKLARINA İLİŞKİN FARKINDALIKLARI: KONA KLAMA VE YİYECEK-İÇECEK İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Özgür Hakan ÇAVUŞ*
İhsan KURAR**

Öz

Ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar çalışma hayatını yakından etkilemektedir. Bu nedenle hukuki düzenlemeler iş hayatında ve bireylerin sosyal yaşamlarında önemli bir role sahiptir. Bu bağlamda, hemen her sektörde çalışanların özlük haklarına ilişkin yeterli bilgiye sahip olması beklenir. Bu çalışma turizm sektöründe çalışanların sosyal haklarına ilişkin farkındalıklarını test etmeye çalışmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 20 ile frekans ve yüzde dağılımlarına tabi tutulmuş ve elde edilen sonuçlara makalede yer verilmiştir. Ayrıca parametrik ve parametrik olmayan testlere yönelik analizler de yapılarak katılımcıların cinsiyet, medeni durum, gelir ve eğitim durumlarıyla uygulamalar arasındaki farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Boyutlar arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde ilişki dereceleri oldukça yüksek çıkmıştır. Son olarak yapılan regresyon analizlerine ilişkin bulgularda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı %33 olarak tespit edilmiştir.

Elde edilen istatistikî bulgulara göre, turizm sektöründe sendikal çalışanların sendikal haklarına ilişkin bilgilerinin yüksek olduğu ancak sosyal sigorta haklarına ilişkin bilgilerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Özellikle turizm çalışanlarının emeklilik işlemlerine ve haklarına ilişkin farkındalıklarının ise daha düşük olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların cinsiyetleri ile İş Kanunu uygulamaları arasında anlamlı farklılıklar görülmüş bu bağlamda kadınların erkeklere oranla İş Kanunu uygulamalarına daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Son olarak 1-5 yıl arasında turizm sektöründe sendikal çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarını daha yakından takip ettikleri saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm Çalışanlarının Yasal Hakları, İş Kanunu Uygulamaları, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

* Yrd. Doç. Dr., İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, ozgurhakan.cavus@ikc.edu.tr

** Araş. Gör., Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, ihsankurar@akdeniz.edu.tr

TOURISM SECTOR EMPLOYEES' AWARENESS REGARDING THEIR LEGAL RIGHTS: A RESEARCH ON THE EMPLOYEES OF ACCOMMODATION AND FOOD-BEVERAGE ENTERPRISES

Abstract

Economic, social and political conditions affect the labour life closely. Therefore, the legal regulations play a significant role in the labour life and social life of the individuals. In this regard, it is expected that employees in almost all sectors to have sufficient knowledge of their legal rights. This study is attempting to test the awareness of the tourism sector employees regarding their social rights. The data that is obtained within the field research was subjected to frequency and percentage distributions with the SPSS 20 and the obtained results are evaluated in the article. In addition, through the analysis that is performed for the parametric and non-parametric tests, the differences regarding participants' gender, marital status, and income and education levels are tried to be determined. Relationship levels were come out to be quite high at the correlation analysis which is conducted to determine the relations between different dimensions. Finally, the rate of the dependent variable's explanation of the independent variable found as 33% according to the findings at the regression analysis findings.

According to the statistical findings, it is understood that the unionized tourism sector employees have a high degree of information on their union rights, but their information on their social insurance rights come out to be low. Specifically, it is being observed that the awareness of tourism sector employees on the retirement processes and their rights regarding retirement are lower. Meaningful difference is being observed regarding the participant's gender and his/her awareness rate on the labour law applications, in this regard it turned out to be that female employees are giving Labour Law applications more than males. Finally, it is being identified that those tourism sector employees who are working for 1 to 5 years in the sector as unionized are following the Occupational Health and Safety Law applications more closely.

Keywords: *Legal Rights of Tourism Sector Employees, Labour Law Applications, Social Insurance and General Health Insurance Act, Occupational Health and Safety LAW, Trade Unions and Collective Bargaining Law.*

GİRİŞ

Turizm endüstrisinin yapısal özelliği ve mevsim şartlarından dolayı birçok konaklama ve yiyecek-içecek işletmeleri yıl boyunca faaliyette bulunmaktadır. Bununla birlikte turizm işletmelerinin haftanın 7 (yedi) günü açık olduğu ve yılın belli dönemlerinde yüksek doluluk oranına ulaştığı söylenebilir. Bu durum çalışanların hafta tatilinde ve genel tatil günlerinde dinlenmelerini ve kendilerini yeniden işlerine odaklayabilmelerini imkânsız hale getirmektedir (Kızılırmak, 2009; Örucü ve Esenkal, 2005: 50-51; Tınaz, 2005: 35). Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gelen şikâyet ve ihbarlara bakıldığında, çalışanların günlük 16 saati aşan sürelerle çalıştırıldığı görülmektedir. Esasen 16 saatlik bir çalışma ve bunun sürekliliği bir insan için biyolojik olarak da mümkün görülmemektedir. Bu nedenle Bakanlığın 2011 yılında turizm sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde

yaptığı denetimlerde, iş görenlerin %50'sinin haftalık çalışma süresinin (4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 45 saattir) üzerinde çalıştırıldığı saptanmıştır (ÇSGB, 2011).

Sektörün yapısal özelliğine iş sözleşmeleri açısından bakıldığında, belirli süreli iş sözleşmelerinin veya mevsimlik iş sözleşmelerinin yoğun olarak düzenlendiği görülmektedir. Burada işin mevsimlik olması nedeniyle iş sözleşmenin de büyük ölçüde belirli süreli düzenleneceği yanılığına düşülmektedir (Demir, 2009: 57-59). İş Müfettişleri tarafından konaklama işletmelerinde 2011 yılında gerçekleştirilen denetimlerde; belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışanların oranının %22'den fazla olduğu ayrıca yürürlükte olan 44 toplu iş sözleşmesinin 22'sinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen; denkleştirme, çağrı üzerine çalışma ve mevsimlik işçi çalıştırma gibi esnek çalışma biçimlerinin uygulandığı görülmektedir (ÇSGB, 2011).

Konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde yoğun olarak mevsimlik çalışmalar görülmekte ve sektör çalışanları adına bir yıl içinde daha az sosyal güvenlik primi ödenmektedir. Bu nedenle çalışanlar, sosyal güvenlik kapsamında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından yararlanma şartlarını prim ödeme gün sayısı açısından yerine getirmekte oldukça zorlanmaktadır. Ayrıca sektörde çalışan sigortalı işçilerin yaklaşık %98'i toplu sözleşme hakkından¹ yararlanamamaktadır (Yorgun, 2013: 67-68).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmasındaki en önemli gerekçe, ülkemizdeki ölümlü iş kazası² sayısının diğer ülkelere oranla daha fazla olmasıdır³.

Esnekleşme, işgücü piyasalarında; teknolojiye ve üretimin yapısında yaşanan değişime uyum olarak ifade edilmektedir. İşsizliği arttırması ve ekonominin istihdam yaratamaması gibi sorunların işgücü piyasasının katı bir yapıda olmasından kaynaklandığı varsayımı altında esnek üretim ve esnek çalışma⁴

¹ Bu durum kayıt dışılığın artmasına ve esnekliğin doğal sınırlarının zorlanmasına neden olmaktadır. Kayıt dışılığın artması ve esneklik uygulamalarının yasalara aykırı şekilde iş gören aleyhine uygulanması, işçi haklarını ortadan kaldırarak özellikle sendikalı işyerleri ile sendikasız işyerleri arasında haksız rekabete neden olmaktadır (Yorgun, 2013).

² Otel işletmelerinde meydana gelen iş kazalarının %98'inde çalışanların, özellikle deneyimsiz personelin fiziksel ve psikolojik özelliklerini içeren herhangi bir kaza olasılığını arttırıcı, bilinçli veya bilinçsiz davranışlardan kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca kas iskelet sistemi hastalıkları en fazla görülen meslek hastalıkları arasında yer almaktadır.

³ Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamalar, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, işverenlerin ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin düzenlemeler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sağlanmaktadır.

⁴ Esnek çalışma; kısmi zamanlı (haftalık 35 saatin altında) çalışma, proje tabanlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, tele çalışma, taşeron sistemine bağlı çalışma, ev eksenli çalışma gibi farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda ev eksenli

biçimlerinin yaygınlaşması kayıt dışı istihdam arttırmaktadır (Durusoy Öztepe, 2013: 13; KEİG, 2013). Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2014-2018 Stratejik Planı'nın 4.3. no'lu maddesinde (ÇSGB, 2013) esnekleşme, işçilerin hak kayıplarına yol açmayacak ve güvencesiz çalışmaya götürmeyecek şekilde yani güvenceli esneklik adı altında tanımlanmıştır. Ancak, çalışma saatlerinin haftada ortalama 50 saati aştığı, tam zamanlı çalışanların bile haklarının daraltıldığı ve emekliliğin giderek zorlaştırıldığı düşünüldüğünde esnek çalışma biçimlerinin hak kaybına yol açmayacak şekilde nasıl uygulanacağı bilinmemektedir. Bu durumda güvenceli esneklik, uygulanabilir bir politika haline dönüşmemektedir (KEİG, 2014).

Kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerden birisi olan turizm sektöründe kayıt dışı çalışma oranının yüksek olmasının yanı sıra kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücretlerle⁵ çalıştırılmaktadırlar (Toksöz, 2007; KEİG, 2013; Karadeniz, 2011: 90-96).

Turizm hareketlerinde ve turizm talebindeki mevsimlik yoğunlaşmalar evrensel bir olgudur ve sektörde yılın belirli dönemlerinde yoğunluk yaşanmaktadır (Getz vd., 2004: 85). Bu nedenle iş sözleşmeleri genelde belirli süreli iş sözleşmesi veya mevsimlik iş sözleşmesi şeklinde düzenlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu, turizm sektöründe çalışanlarının hakları ve sözleşmeleri açısından değerlendirildiğinde; çalışanların hakları ile ilgili özel düzenlemelerin bulunmadığı, genel hükümler kapsamında işlem yapıldığı görülmektedir (Demir, 2009: 57-58).

Bu çalışma, konaklama ve yiyecek-içecek sektöründe istihdam edilen çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu uygulamalarına, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamalarına, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

çalışanların neredeyse tamamını kadın çalışanlar oluşturmaktadır (Durusoy Öztepe, 2013: 13; KEİG, 2013; KEİG, 2014).

⁵ Düşük ücret, kadın istihdamının temel sorunlarından biri olarak yaygınlaşmıştır. Sigortasız çalıştırma, fazla mesai ücreti vermeden fazla çalıştırma, yıllık izin kullandırmama, servis-yemek gibi çalışma koşullarında iyileştirme yapmama, kreş ve emzirme odası gibi hizmetleri sunmama gibi birçok uygulama da düşük ücret politikaları kapsamında değerlendirilmektedir. Örneğin, kadınların bir kısmının, eşlerinin sosyal güvencelerinin olması gerekçesiyle işverenler tarafından sigortalanmadığı ve sigortalı olanlarında aldıkları ücretler üzerinden değil asgari ücret üzerinden bildirimlerinin yapıldığı bilinmektedir. Kadın çalışanların doğum, evlenme gibi gerekçelerle işyerinde "sürekli istihdam" edilemeyecekleri varsayımı işverenler tarafından genel kabul görmektedir. Dolayısıyla kadınların işe giriş ve işten çıkış hızları yüksektir. Bu durum kadınların çalışma koşullarını olumsuz yönde etkilemekte ve uzun süre aynı işte istihdamlarını engellemektedir. Bununla birlikte kadınların sendikal örgütlenme süreçleri, hem aileleri hem de işverenleri tarafından zorlaştırılmaktadır. Bu nedenle kadın çalışanların sendikalarda örgütlenmesinin, erkeklere oranla daha zor olduğu söylenebilir (Toksöz, 2013; KEİG, 2013).

Kanunu uygulamalarına ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamalarına ilişkin farkındalıklarını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN ÖZELLİKLERİ VE İŞÇİ HAKLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

4857 sayılı İş Kanunu'nun⁶ genel gerekçesinde⁷ açıklandığı üzere Kanun'un en önemli düzenleme alanlarının; ücret, esnek çalışma biçimleri, iş güvencesi olduğu söylenebilir (Süzek, 2012: 14).

İşçilerin genel hakları, 4857 sayılı İş Kanunu uygulamaları kapsamında; ücret hakkı, yıllık ücretli izin hakkı, iş güvencesi kapsamında işe iade davası açabilme hakkı, fazla çalışma ücreti hakkı, ulusal bayram genel tatil ücreti hakkı, hafta tatili ücreti hakkı, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkı olarak sıralanabilir. Bu hakların işverenden talep edilebilmesi için iş sözleşmesinin türü, çalışma şartları ve iş sözleşmesinin fesih biçimi çok önemlidir.

İş sözleşmesi⁸, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde, bağımlı olarak iş görmeyi taahhüt eden işçi ile ücret ödemeyi üstlenen işveren arasında yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Turizm sektöründe çalışanların iş sözleşmeleri değerlendirildiğinde; belirli süreli iş sözleşmesine⁹ göre çalışanların İş Müfettişleri

⁶ 10.06.2003-25134 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14.maddesi dışındaki tüm maddelerini yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanunu bugüne kadar 18 defa değişmiştir.

⁷ İş Kanunu'nun genel gerekçesinde, yeni teknolojiler nedeniyle çalışma hayatında yeni çalışma türlerinden sayılan kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışmanın, ödünç iş ilişkilerinin, iş paylaşımı modellerinin, belirli süreli iş sözleşmelerinin ve alt işveren uygulamalarının yaygınlaşmasının ve özel istihdam bürolarının yasalarla düzenlenerek yeni işlevlere kavuşturulmasının gerektiği ve bu değişikliklerin ülkede yeni bir iş yasasını gerekli kıldığı belirtilmiştir Ayrıca gerekçede; ekonomik, sosyal ve siyasal koşulların çalışma hayatını yakından etkilediği, bu bağlamda ülkemizin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirme çabalarının, Avrupa sosyal normlarına da uyum sağlaması gerektiği, Türkiye Cumhuriyetinin İş Hukuku alanında Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğunun bulunduğu ve mevcut İş Kanununda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir İş Kanunu'nun hazırlanmasının zorunlu olduğu da özellikle vurgulanmıştır (TİSK, 2009: 71-74).

⁸ İş Kanununun 9. maddesine göre de genel olarak iş sözleşmeleri, belirli süreli ve belirsiz süreli olarak ikiye ayrılmakta ve bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli veya deneme süreli ya da diğer türde (çağrı üzerine çalışma gibi) yapılabilmektedir.

⁹ Belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşme süresinin sonunda kendiliğinden sona erdiği için özellikle kıdem tazminatı olmak üzere tazminat gerektirmeden işçinin yasal haklarını almasını engellemek amacıyla kullanılabilir. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, sözleşmenin feshine bağlanan hukuki sonuçlar ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilme olanakları açısından işçinin daha lehinedir. İşçiye feshe karşı iş güvencesi getiren hükümler belirli süreli iş sözleşmelerine uygulanmaz (Süzek, 2012: 252).

tarafından denetim yapılan işyerlerinde yaklaşık %22 civarında olduğu görülmüştür. İşin mevsimlik olması nedeniyle iş sözleşmelerinin de belirli süreli düzenleneceği yanılığısına düşüldüğünden turizm sektöründe belirli süreli iş sözleşmesi yapılması yaygın bir uygulama haline gelmiştir (ÇSGB, 2011).

Mevsimlik iş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli olarak da yapılabilir. Bu maddeye göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması genel kuraldır ancak anılan kuralın dışına çıkılarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ise, sözleşmenin süreye bağlanmasını haklı kılan objektif bir nedenin bulunması koşuluna bağlanmıştır (Başterzi, 2013: 424). Mevsimlik iş sözleşmesi¹⁰ ile çalışan işçi; belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışırsa, işyerindeki kıdemi 6 aydan fazlaysa, işveren vekili değilse ve işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalışıyorsa İş Kanunu'nun iş güvencesi olarak belirtilen hükümlerden (iş iade davası açma süreci) yararlanacaktır.

Ücret, 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesine göre, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ayrıca temel ücret kapsamında olmayan prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak da ücret gibi değerlendirilmektedir (Narmanlıoğlu, 2012: 214).

Konaklama işletmelerinde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işçilere eksiksiz olarak ödenmek zorundadır (Demir, 2009: 136).

Mevsimlik işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre yıllık ücretli izin kullanma hakkı yoktur ve işçi buna dayanarak ücret alacağı talebinde bulunamaz¹¹ (Eyrenci, 2010: 36).

¹⁰ İşveren, mevsimlik işçinin iş sözleşmesini ister fiilen çalışılan dönem olsun ister işçinin çalışmadığı askıda geçen süre olsun geçerli neden olmadan feshedemeyecektir (Yıldız, 2010: 41-58). Ancak, tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz (Süzek, 2012: 274). İşçi, mevsimlik işlerde çalışmış ise mevsimlik çalışılan sürelerin dikkate alınarak ve kıdem tazminatının bu sürelerle göre ödenmesi gerekir.

¹¹ Ancak aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde ancak tam yıl çalışan işçiler yıllık ücretli izne hak kazanabileceklerdir (Eyrenci, 2010: 266). Yine işçilere zorlayıcı nedenlerle çalışmadığı günlerde (İş K. m.24/III, 25/III), hafta tatilinde (İş K. m. 46), ulusal bayram ve genel tatil günlerinde (İş K. m.47), yıllık ücretli izinlerinde de ücret ödenmektedir.

5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NUN ÖZELLİKLERİ VE SİGORTALI HAKLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹² üç aşamalı¹³ yapılması planlanan sosyal güvenlik reform planının ilk aşamasıdır. 5510 sayılı Kanun ile sigortalıların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından yararlanma şartları zorlaşmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2012a: 320-361). Ayrıca sigortalılar özel veya kamu sağlık kuruluşlarından sağlık hizmeti aldıklarında, kendilerinden doktor muayenesi ve ilaç bedeli için belirli oranlarda katkı ve katılım payı ücreti talep edilmeye başlanmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2012b: 620-621).

5510 sayılı Kanun ile birlikte ülkemizde ilk defa 01.10.2008 tarihinden itibaren genel sağlık sigortası ve uygulamaları yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda, bazı istisnalar dışında ülkemizdeki herkes genel sağlık sigortası kapsamına girmiştir¹⁴.

5510 sayılı Kanun ile prime esas kazançlar yeniden düzenlenmiş, daha önce prime tabi olmayan bazı kazançlar ya tamamen ya da kısmen prime esas kazanç niteliğine dönüştürülmüştür. Bu durumda işverenlerin sigortalı çalıştırma

¹² 16.06.2006-26200 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Daha sonra iki defa Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları ile yapılan değişiklikler de dâhil olmak üzere 29 defa değişikliğe uğrayan Kanun'un 01.10.2008 tarihi itibarıyla birçok maddesi yürürlüğe girmiştir. Kanun'un genel gerekçesinde, sosyal güvenlik reformlarının yapılmasının nedenleri arasında nüfustaki yaşlanmanın hızlanmasına karşı önlem alınmaması, mevcut sistemin yoksulluğa karşı etkin ve kapsamlı bir koruma sağlayamaması, sosyal güvenlik kurumlarının mali yönden açık vermesi ve açıkların büyüyerek artması sonucu ekonominin olumsuz etkilenmesi, mevcut yapının nüfusun tüm kesimlerini kapsamaması ve sorunların çözüme kavuşturulamaması, norm ve standart birliğinin sağlanamamasının olduğu vurgulanmıştır (Tezel ve Kurt, 2009: 15-23)

¹³ Üç aşamalı planlanan reformun ikinci aşaması, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası hükümlerinin tek bir kanunla bir araya getirilmesi suretiyle norm ve standart birliğinin sağlanmasıdır. Bu bağlamda, 5510 sayılı Kanun; sosyal sigorta kanunlarını (506 sayılı, 1479 sayılı, 5434 sayılı, 2925 sayılı ve 2926 sayılı Kanunlar) hem de sosyal sigorta kanunlarının kapsamında olan sigortalıları (SSK'lıları, Bağ-Kur'luları, Emekli Sandığı iştirakçilerini) tek bir yasada toplamıştır. (Akın, 2006: 26). 5510 sayılı Kanun, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarının tamamını kısa vadeli sigorta kolları adı altında, malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarını da uzun vadeli sigorta kolları adı altında toplamış ve sigortalıların sigortalı olmalarından kaynaklanan haklarından yararlanma şartlarına ilişkin önemli değişiklikler getirmiştir.

¹⁴ Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 60/a-1 maddesine göre, sigortalılar kanunda sayılan hallerde gelir testi yaptırmak zorundadırlar. Yapılan gelir testi sonucu, aile içindeki kişi başına geliri brüt asgari ücretin 1/3'ünden az olanların genel sağlık sigortası primi devlet tarafından karşılanmaktadır (Ekin, 2012).

maliyetleri artmıştır¹⁵. Bu durum, turizm işletmelerinde ağırlıklı olarak mevsimlik çalışma yapıldığından, sigortalılar adına bir yıl içinde daha az prim ödenmesine yol açarak çalışanların özellikle uzun vadeli sigorta kollarından (malullük, yaşlılık ve ölüm) yararlanma şartlarından birisi olan prim ödeme gün sayısını tamamlamalarını zorlaştırmıştır.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ İLE ÇALIŞAN HAKLARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun¹⁶ hazırlanma gerekçelerinden en önemlisi, arka arkaya yaşanan ve kamuoyunun dikkatini çeken ölümlü iş kazaları¹⁷ ile tespit edilemeyen ve tedavisi yapılmayan meslek hastalıklarıdır¹⁸.

Otel, restoran ve catering sektörü çalışanları, iş-hayat dengesinin yetersizliği, standart olmayan ve belirsiz çalışma saatleri, iş üzerinde kontrol yetersizliği, ağır iş yükleri ve stresi arttıran zaman baskısı sebebiyle çok sayıda

¹⁵ Buna göre, işverence sigortalı adına ödenen yemek, çocuk ve aile zamları ile bireysel emeklilik sistemine ve özel sağlık sigortalarına ödenen parasal tutarlarının bir kısmından da SGK primi kesilmeye başlanmıştır (Güzel vd., 2012: 295-296). Ayrıca 5510 sayılı Kanun ile emekli çalışanların prim maliyetleri de artmıştır (Caniklioğlu, 2008: 164).

¹⁶ 30.06.2012-28339 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve dört defa değişikliğe uğramıştır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla 6331 sayılı Kanun çıkarılmıştır. Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlanmasındaki amacın, işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesi olduğu söylenebilir.

¹⁷ Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği alanının yeniden ve kapsamlı bir şekilde düzenlenmesi gerekli hale gelmiştir. Bunun yanında uluslararası platformda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksiklikler ve özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), Avrupa Birliği'nin ve uluslararası sendikal örgütlerin bu konudaki baskılarının da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hayata geçmesinde önemli etkileri olmuştur (Uçum, 2012: 10-13)

¹⁸ Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarının sayıları, hizmet sektöründe sanayi sektörüne oranla daha düşük olmakla birlikte, psiko-sosyal ve ergonomik risklerin yüksekliği, çalışma şartları, işgücünün yapısı ve artan istihdam, ülkemizde hızla büyüyen bu sektörü iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının dikkat çeken yeni bir merkezi haline getirmektedir. Sektör genellikle uzun çalışma saatleri ve fiziksel güç gerektiren ağır çalışma koşullarına sahiptir. Otel işletmelerinde meydana gelen iş kazalarının %98'i çalışan bireylerin, özellikle deneyimsiz personellerin kaza olasılığını artırıcı bilinçli ve bilinçsiz davranışları, fiziksel ve psikolojik özelliklerini içeren güvensiz davranışlar nedeniyle meydana gelmektedir. Meslek hastalıkları ise en fazla kas iskelet sistemi hastalıklarından kaynaklanmaktadır (Çilkaya, 2014: 20).

psiko-soyasal risklerle ve birçok fiziksel risk faktörüyle¹⁹ karşılaşmaktadır (EASHW, 2014).

6331 sayılı Kanun ile işyerlerinde; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu getirilmiş ve bu zorunluluk 01.07.2016 tarihinden itibaren en az bir sigortalı çalıştıran kamu ve özel tüm işyerlerini kapsayacak şekilde düzenleme yapılmıştır (Kılış vd., 2014: 69). 6331 sayılı Kanunda yer alan yeni aktörlerden birisi çalışan temsilcisi²⁰ bir diğeri de destek elemanıdır²¹. Ayrıca 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu²² yeniden düzenlenmiştir.

6331 sayılı Kanun'un 28. maddesine göre, bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı ile ilgili işverene bazı yetki ve görevler verilmiştir²³. 6331 sayılı Kanun ile özellikle çalışanların hakları yönünden yapılan en önemli düzenlemeler; çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı²⁴, çalışanların bilgilendirilmesi²⁵,

¹⁹ Bunlar, uzun süre ayakta kalmak ve ağır yük taşımak, yüksek düzeyde gürültü ve dumana maruz kalmak, çok yüksek ve çok düşük sıcaklıklarda çalışmak, temizlik malzemeleri gibi tehlikeli maddelerle çalışmaktır. Bu şartlarda çalışmak, kas ve iskelet sistemi hastalıklarına, deri hastalıklarına ve solunum sistemi problemlerine yol açmaktadır (EASHW, 2014). Ayrıca otel, restoran ve catering sektöründe faaliyet gösteren kurumların %90'ı çok küçük işyeri niteliğinde olduğu için (en fazla 10 işçi), işverenler zaman ve kaynak yetersizliğinden dolayı ilgili mevzuatı firma bazında gerektiği gibi uygulayamamaktadır. Etkin ve önleyici bir yönetim sistemi, sorunları ortaya çıkmadan önce tespit edip önlemek amacıyla iyi bir risk değerlendirmesi yapılmasını, işçilerin katılımını ve alınan önlemlerin başarılı olarak uygulanması konusunda verilecek eğitimleri kapsamaktadır (Elsler, 2008).

²⁰ Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı ifade etmektedir (Akı, 2013: 7).

²¹ Destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi olarak tanımlanmıştır (Akı, 2013: 7-8).

²² Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmak zorundadır. Kurulun en önemli görevleri, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak, eğitimleri planlamak ve iş organizasyonunu yapmaktır (Kılış, 2013: 26-28).

²³ Öncelikle işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaklanmıştır. Ayrıca işveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

²⁴ Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar işyerinde varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir (Akı, 2013: 8-9).

²⁵ İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici

çalışanların eğitim zorunluluğu²⁶, çalışanların görüşlerinin alınması²⁷ ve katılımlarının sağlanmasıdır (Öztürk, 2015: 28-35).

6331 sayılı Kanun'a göre çalışanların en önemli yükümlülüğü ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemektir²⁸ (Öztürk, 2015: 48-51).

Otel işletmeleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği²⁹ ekinde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde “Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyeti” adı altında ve “az tehlikeli” işyeri grubunda sınıflandırılmıştır. Bu nedenle elliden fazla çalışanı olan otel ve konaklama tesislerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu başta olmak üzere 6331 sayılı Kanunda yer alan tüm yükümlülüklerin yerine getirilmesinde işveren sorumludur.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU VE SENDİKALI İŞÇİLERİN HAKLARI İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun³⁰ getirdiği en önemli yeniliklerden bir tanesi sendikaya üyelik yaşını onbeşe indirmesi olmuştur.

tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konularında bilgilendirmek zorundadır (Baloğlu, 2013: 112).

²⁶ Buna göre işveren; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde veya ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar (Yılmaz, 2014: 61-62).

²⁷ İşveren, çalışanların; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi konularında görüşlerini almak zorundadır (Uçum, 2012: 43).

²⁸ Ayrıca çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek ve ayrıca teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ile iş birliği yapmak zorundadır (Temir, 2014: 368-369).

²⁹ Söz konusu Tebliğ 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

³⁰ 07.11.2012-28460 tarih-sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 6356 sayılı Kanun üç defa değişikliğe uğramıştır. 6356 sayılı Kanun'un amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin

Ayrıca sendika üyeliğinin e-devlet üzerinden kazanılmasının yolu açılmıştır³¹. Yine 6356 sayılı Kanun'a göre, Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona ermektedir³².

6356 sayılı Kanun ile yapılan bir diğer düzenleme de işyeri sendika temsilciliği güvencesinin³³ ve işçilerin sendika üyeliğinin³⁴ daha sağlam hukuki

usul ve esasları düzenlemektir. Türkiye'de sendikalar ve toplu iş sözleşmesi konusunda yeni bir yasal düzenleme yapmanın gerekçeleri şöylece özetlenebilir (Dereli, 2013: 42):

-Küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir ögesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek,

-12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı ve günümüze dek uluslararası kuruluşlarca eleştirilen düzenlemelerini değiştirip özellikle ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine uyum sağlamak,

-2821 ve 2822 sayılı yasaların otuz yıllık uygulamasında ortaya çıkan bazı sorunlara çözümler getirmek,

-Çeşitli sebeplerle ve esas itibariyle işkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmaktır.

³¹ Sendikaya üyelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sağlanan elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-devlet kapısı üzerinden kazanılmaktadır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından 30 gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir ve mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır. Ayrıca her üyenin, e-devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilme hakkı bulunmaktadır ve e-devlet kapısı üzerinden yapılan çekilme bildiri elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya ulaşır. Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı genel kurulca verilir. Karar, e-devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılma yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde mahkemeye itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder (Yiğit, 2013: 31-68; Şahlanan, 2013b, 117-118).

³² Ancak çalışmaya devam edenler ile kuruluş ve şubelerinin yönetim, denetleme ve disiplin kurullarındaki görevleri sırasında yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alanların üyeliği, görevleri süresince ve yeniden seçildikleri sürece devam eder. İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer (Astarlı, 2013: 141).

³³ İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir. Ayrıca işveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz (Şahlanan, 2013a: 43-62).

³⁴ 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesine göre, işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı

güvencelere kavuşturulması olmuştur (Pirler, 2013: 900). Ayrıca 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesine göre, toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır³⁵.

Turizm sektöründe sendikal örgütlenme oranı düşük olduğundan, toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanan işçi sayısı da düşüktür³⁶. 6356 sayılı Kanun Uyarınca İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin İstatistikler Hakkında 2013³⁷ 2014³⁸ ve 2015³⁹ yıllarına Ait Tebliğlere göre; “konaklama ve eğlence sektöründe” 2013 Temmuz ayında çalışan 772.689 işçinin 29.790'u, 2014 Temmuz ayında çalışan 820.095 işçinin 29.757'si ve 2015 Temmuz ayında çalışan 899.202 işçinin 31.988'i sendikalı olmuş ve sonuç olarak sendikalı işçi sayısı artmıştır.

Yaklaşık 13.000 civarında çalışan toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanmaktadır. Bu veriler esas alındığında sigortalı işçilerin yaklaşık %2'si toplu iş sözleşmesi hakkında yararlanmaktadır. Sigortasız çalışanlar dikkate alındığında bu oranların daha da küçüleceği açıktır. Bu sebeple sendikasız işyeri ve işletmelerdeki eğilimler sektöre yön vermektedir (Yorgun, 2013: 82).

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Turizm sektörünün yapısal özelliği ve mevsim şartlarından dolayı birçok konaklama ve yiyecek-içecek işletmesi yılın sadece belli dönemlerinde yüksek doluluk oranına ulaşabilmektedir. Bu nedenle çalışanlar yasal çalışma sürelerinden daha uzun süreler çalıştırılabilmektedirler. Bu bağlamda, 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gelen ihbar ve şikâyetleri dikkate alınarak yapılan

sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz (Şahlanan, 2013b: 131-138).

³⁵ Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır (Şahlanan, 2013b: 132-133).

³⁶ 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen haftalık 45 saat çalışma süresi denkleştirme uygulamaları için değiştirilmiştir. Mevsimlik işçileri koruyan hükümler yenilenmiş; mevsimlik çalışanların her mevsim sezon başında çağırma zorunluluğu, sezon sonunda iş sözleşmesini askıya alma tarihlerine ilişkin düzenlemeler ve “mevsimlik işçiler en az 120 gün çalıştırılırlar” gibi koruyucu hükümler toplu iş sözleşmelerinin maddelerinde yer almamış veya çalışanların gün sayısı azaltılmıştır. Yüzde esasına dayalı esnek ücret uygulaması bazı işyeri ve işletmeler hariç toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı yerlerde yürürlükten kaldırılırken, yeni ücret esnekliklerinin devreye sokulduğu görülmektedir (Yorgun, 2013: 3).

³⁷ Tebliğ 30.07.2015 tarih ve 28723 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

³⁸ Tebliğ 25.07.2015 tarih ve 29071 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

³⁹ Tebliğ 29.07.2015 tarih ve 29429 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

denetimler sonucunda düzenlenen Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerinin İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporunda, her sektör çalışanın sahip olduğu hakların farkında olması gerektiği ve turizmin merkezileştiği her noktada İş Müfettişlerince eğitimin verilmesinin uygun olacağı tavsiye edilmektedir (ÇSGB, 2011). Bu araştırma, turizm sektöründe (konaklama ve yiyecek-içecek) çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalıklarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada, konaklama ve yiyecek-içecek işletmelerinde çalışanların hukuki uygulamalara ilişkin farkındalıkları birincil ve ikincil verilerden yararlanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Birincil veri toplama aracı olarak, mevcut yazın doğrultusunda (Süzek, 2012: 549; Narmanlıoğlu, 2012: 331-332; Çolak ve Baydemir, 2007: 711; Mollamahmutoğlu, 2008: 837; Akyiğit, 2010: 633; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2012: 34) ve geçerlilik için uzman görüşüyle hazırlanan anket formu hazırlanmıştır. Anket, son şekli hazırlanmadan önce bire bir görüşme metoduyla 50 kişiye uygulanmıştır. Pilot araştırma sonrasında anket için uzman görüşleri doğrultusunda 30 soru hazırlanmış ve anket toplam 220 kişiye uygulanmıştır.

Konaklama ve yiyecek işletmesi çalışanlarının hukuki haklarına ilişkin farkındalığını ölçmek amacıyla hazırlanan 30 önermeli ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı hesaplanmış ve Cronbach Alfa (α) değerinin 0.857 olduğu görülmüştür. Buna göre ölçek ileri derecede güvenilirdir (Nakip, 2006: 145; Kalaycı, 2010: 405).

İstatiksel hesaplamalar SPSS (versiyon 20.0) programında yapılmış ve sayısal değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnow Testi ile incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnow Testi sonucunda boyutların alfa (α) değeri $p=0,05$ 'in altında kaldığı için parametrik olmayan testlerin (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) uygulanmasına karar verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın evreni olarak İzmir'de kurulu özel sektörde faaliyet gösteren; beş adet dört ve beş yıldızlı konaklama (otel) işyerleri ile üç adet birinci ve ikinci sınıf yiyecek-içecek (lokanta) işyerleri belirlenmiş ve anketler bu işyerlerinin yöneticileri ile görüşülerek dağıtılmıştır. Ancak söz konusu işyerlerinin hiçbirisinden geri dönüş yapılmamıştır. Bu durumda söz konusu araştırmanın evreni olarak sendikalı işyerleri seçilmiştir. Böylece Ocak - Mart 2014 tarihleri arasında iki farklı sendikaya (Oleyiş ve Toleyiş) üye toplam 1200 konaklama ve yiyecek-içecek işletmesi çalışanı anket uygulanan hedef kitleyi oluşturmuştur. Hedef kitledeki birey sayısı bilindiğinden araştırmadaki örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında aşağıdaki formül kullanılmıştır (Baş, 2006: 42):

$$n = Nt^2pq / d^2 (N-1) + t^2pq$$

Bu formülde;

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır

Araştırma evreninin 1200 kişi olduğu varsayılarak örneklem büyüklüğü %95 güvenirlilik aralığında ($\alpha =0,05$), $p=0,5$ ve $q=0,5$ ve $t=1,96$ değerleri için %6 örneklem hatası ile hesaplandığında 218 sayısı elde edilmektedir. Yapılan çalışmada 220 adet anket uygulanarak yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Özellikleri

Turizm çalışanlarının yaşam tarzı her şeyden önce onların bazı kişisel karakteristikleriyle yakından ilişkilidir. Bu yüzden örneklem gurubuna giren katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek, eğitim durumu ve gelir durumlarına ilişkin veriler bu başlık altında irdelenmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Kadın	98	44,5	Bekâr	90	40,9
Erkek	122	55,5	Evli	130	59,1
Toplam	220	100	Toplam	220	100
Yaş	N	%	İş Deneyim (yıl)	N	%
18-25	50	22,7	1-5	50	22,7
26-33	61	27,7	6-10	56	25,5
34-41	39	17,7	11-15	38	17,3
42-49	42	19,1	16-20	42	19,1
50 ve üzeri	28	12,7	21 ve üstü	34	15,5
Toplam	220	100	Toplam	220	100
Sektör	N	%	Gelir	N	%
Konaklama İşletmeleri	124	56,4	1000TL'den az	24	10,9
Yiyecek-İçecek İşletmeleri	96	43,6	1000-1500TL	133	60,5
Toplam	220	100	1501-2000 TL	34	15,5
Meslek	N	%	2001-2500 TL	14	6,4
Garson	64	29,1	2500 TL ve üzeri	15	6,8
Aşçı	40	18,2	Toplam	220	100
Kat Görevlisi	26	11,8	Eğitim	N	%
Resepsiyon	22	10,0	İlköğretim	40	18,2
Komi	36	16,4	Lise	122	55,5
Diğer	32	14,5	Ön lisans	30	13,6
Toplam	220	100	Lisans	28	12,7
			Toplam	220	100

Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcıların %44,5'i (n=98) kadınlardan, %55,5'i (n=122) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumuna

bakıldığında ise %59,1'inin (n=130) evli, %40,9'unun (n=90) bekârlardan oluştuğu görülmektedir. Yaş oranına bakıldığında en yüksek oranın %27,7'sini (n=61) 26-33 yaş grubu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %55,5'ini (n=122) lise mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların iş deneyimine bakıldığında en yüksek oranı %25,5 (n=56) ile 6-10 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların mesleki özelliklerine bakıldığında, en yüksek oranın %29,1 (n=64) ile garsonlardan oluşmaktadır. Katılımcıların gelir durumuna ilişkin en yüksek oranı %60,5 (n=1300) ile 1000-1500TL arasında ücret alanlar oluşturmaktadır. Son olarak araştırmanın gerçekleştirildiği sektörlere bakıldığında, konaklama işletmelerinin sektörün %56,4'ünü (n=124) ve yiyecek işletmelerinin ise sektörün %96'sını (n=43,6) oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 2: Turizm Çalışanlarının Hukuki Uygulamalara İlişkin Farkındalık Ölçeği Önerme Yüzde ve Ortalama Sırası Tablosu

ÖNERMELER	1		2		3		4		5		X̄	S.S.
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%		
1-Kesinlikle katılmıyorum												
2-Katılmıyorum												
3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum												
4-Katılıyorum												
5-Kesinlikle katılıyorum												
38- E-devlet sistemi üzerinden sendika üyesi olabileceğimi biliyorum.	2	0,9	2	0,9	19	8,6	57	25,9	140	63,6	4,50	,76
32- Sendika üyeliğini nasıl kazanılacağı hakkında yeterli bilgiye sahibim	0	0,0	3	1,4	12	5,5	81	36,8	124	56,4	4,48	,66
13- Çalışma süreleri hakkında bilgiliyim	0	0,0	5	2,3	9	4,1	106	48,2	100	45,5	4,36	,672
36- Toplu iş sözleşmesinin doğal haklarını biliyorum	2	0,9	3	1,4	19	8,6	101	45,9	95	43,2	4,29	,75
34- İş yeri sendika temsilciliği konusunda yeterli bilgiye sahibim	1	0,5	7	3,2	17	7,7	97	44,1	98	44,5	4,29	,78
37- Grev ve lokavt kavramları hakkında bilgi sahibiyim	0	0,0	4	1,8	34	15,5	79	35,9	103	46,8	4,27	,78
35- Sendika özgürlüğünün güvencelerini biliyorum	2	0,9	6	2,7	24	10,9	93	42,3	95	43,2	4,24	,82
33- Sendika üyeliğini nasıl kaybedileceği hakkında yeterli bilgiye sahibim	3	1,4	5	2,3	27	12,3	95	43,2	90	40,9	4,20	,84
27- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerimi biliyorum	3	1,4	10	4,5	50	22,7	101	45,9	54	24,5	4,14	2,81

26- İşverenin hangi konularda beni bilgilendirmesi gerektiğini biliyorum	4	1,8	6	2,7	58	26,4	80	36,4	72	32,7	3,95	,93
14- İşveren ücret ödemediğinde haklarımı nasıl alacağımı biliyorum	7	3,2	6	2,7	33	15	118	53,6	56	25,5	3,95	,89
15- Yıllık izin ücreti hakkında ayrıntılı bilgilere sahibim	5	2,3	10	4,5	40	18,2	103	46,8	62	28,2	3,94	,92
25- Çalışmaktan kaçınma hakkım konusunda bilgi sahibiyim	3	1,4	8	3,6	61	27,7	90	40,9	58	26,4	3,87	,89
16- Asgari ücret hakkındaki son uygulamaları biliyorum	4	1,8	15	6,8	50	22,7	97	44,1	54	24,5	3,82	,93
30- İş sağlığı ve güvenliğimle ilgili nasıl görüş bildireceğimi biliyorum	3	1,4	12	5,5	60	27,3	94	42,7	51	23,2	3,80	,90
28- Çalışan temsilciliği ve destek elemanın hakkında bilgi sahibiyim	5	2,3	9	4,1	72	32,7	81	36,8	53	24,1	3,76	,94
24- Sigortalının elde ettiği hangi kazançlardan SGK primi kesildiğini biliyorum.	8	3,6	16	7,3	61	27,7	77	35,0	58	26,4	3,73	1,04
12- İşçiye ödenen ücret konusu ile ayrıntılı bilgi sahibiyim	9	4,1	14	6,4	57	25,9	93	42,3	47	21,4	3,70	1,00
10- İşe iade davası şartları hakkında bilgi sahibiyim	6	2,7	20	9,1	62	28,2	90	4,9	42	19,1	3,64	,98
11- Kıdem ve ihbar tazminatının hangi hallerde hak edildiğini biliyorum	6	2,7	21	9,5	65	29,5	83	37,7	45	20,5	3,63	,99
31- Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı hakkında bilgi sahibiyim	13	5,9	19	8,6	76	34,5	62	28,2	50	22,7	3,53	1,11
9- İş sözleşmesi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	7	3,2	30	13,6	62	28,2	84	38,2	37	16,8	3,51	1,02
29- İş sağlığı ve güvenliği kurulunun ile ilgili bilgi sahibiyim	16	7,3	17	7,7	79	35,9	74	33,6	34	15,5	3,48	1,19
23- Sigortalının elde ettiği hangi kazançlardan SGK primi kesildiğini	15	6,8	29	13,2	67	30,5	53	24,1	56	25,5	3,42	1,07

biliyorum												
19- Sigortasız çalıştırıldığında haklarımı nasıl alacağımı biliyorum	20	9,1	29	13,2	58	26,4	78	35,5	35	15,9	3,35	1,16
17- İş kazası ve meslek hastalıkları hakkında geniş bilgiye sahibi	30	13,6	22	10,0	65	29,5	68	30,9	35	15,9	3,25	1,23
20- Katkı ve katılım paylarının kesinti miktarları ile ilgili bilgi var	24	10,9	26	11,8	74	33,6	65	29,5	31	14,1	3,24	1,16
21- Genel sağlık sigortasının uygulamaları hakkında bilgim var	44	20,0	39	17,7	65	29,5	49	22,3	23	10,5	2,85	1,26
22- Hangi hallerde borçlanma yapabileceğim hakkında bilgim var	55	25,0	41	18,6	67	30,5	38	17,3	19	8,6	2,65	1,26
18- Emekli maaşından yapılan kesintileri biliyorum	50	22,7	42	19,1	78	35,5	33	15,0	17	7,7	2,65	1,20

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların sendikal haklarına ilişkin bilgileri diğer önermelere oranla daha yüksektir. Bununla birlikte genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmeti alanlardan kesilen katkı ve katılım paylarına ilişkin kesinti miktarlarıyla ilgili yeterli bilgi sahibi olunmadığı görülmektedir.

Turizm Çalışanlarının Hukuki Haklarına İlişkin Bulgular

Çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalıklarını tanımlamak amacıyla çalışanların hukuki haklarına ilişkin ifadeler faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucu KMO değeri 0,851 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, örneklem yeterliliğinin bu tür bir analiz için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008: 322). Çalışanların hukuki haklarına ilişkin faktörler belirlenirken, öz değeri (Eigenvalues) 1’den büyük olanlar değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcılara yöneltilen otuz sorudan sadece yirmi dördüncü soru çıkartılmıştır. Buna göre önermeler tekrar faktör analizine tabi tutulduğunda önermelerin dört faktörde toplandığı görülmüştür.

Tablo 3: Turizm Çalışanlarının Hukuki Uygulamalara İlişkin Farkındalık Ölçeği Faktör Analizi

Değişkenler	\bar{X}	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Varyansın Açıklama Oranı (%)	Alpha (α)
Faktör 1: Sendika-Toplu Sözleşme Kanunu Uygulamaları – 6356 (A.O.=4,32)			7.305	25.190	
S32 Sendika üyeliğini nasıl kazanılacağı hakkında yeterli bilgiye sahibim	4,48	,804			
S37 Grev ve lokavt kavramları hakkında bilgi sahibiyim	4,27	,708			
S34 İş yeri sendika temsilciliği konusunda yeterli bilgiye sahibim	4,29	,701			
S35 Sendika özgürlüğünün güvencelerini biliyorum	4,24	,700			,838
S33 Sendika üyeliğini nasıl kaybedileceği hakkında yeterli bilgiye sahibim	4,20	,697			
S36 Toplu iş sözleşmesinin doğal haklarını biliyorum	4,29	,672			
S38 E-devlet sistemi üzerinden sendika üyesi, olabileceğimi biliyorum.	4,50	,486			
Faktör 2: Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulamaları – 5510 (A.O.=3,07)			3.853	13.287	
S18 Emekli maaşından yapılan kesintileri biliyorum	2,65	,759			
S21 Genel sağlık sigortasının uygulamaları hakkında bilgim var	2,85	,755			
S17 İş kazası ve meslek hastalıkları hakkında geniş bilgiye sahibim	3,25	,741			
S20 Katkı ve katılım paylarının kesinti miktarları ile ilgili bilgi var	3,24	,700			,826
S22 Hangi hallerde borçlanma yapabileceğim hakkında bilgim var	2,65	,657			
S19 Sigortasız çalıştırıldığımda haklarımı nasıl alacağımı biliyorum	3,35	,575			
S23 Sigortalının hangi kazançlarından SGK primi kesildiğini biliyorum	3,48	,551			
Faktör 3: İş Kanunu Uygulamaları– 4857 (A.O.=3,82)			1.927	6.644	
S10 İşe iade davası şartları hakkında bilgi sahibiyim	3,64	,766			
S9 İş sözleşmesi hakkında yeterli bilgiye sahibim.	3,51	,719			
S11 Kıdem ve ihbar tazminatının hangi hallerde hak edildiğini biliyorum	3,63	,676			
S12 İşçiye ödenen ücret konusu ile ayrıntılı bilgi sahibiyim	3,70	,620			,818
S14 İşveren ücret ödemediğinde haklarımı nasıl alacağımı biliyorum	3,95	,618			
S13 Çalışma süreleri hakkında bilgiliyim	4,36	,497			
S16 Asgari ücret hakkındaki son uygulamaları biliyorum	3,82	,470			
S15 Yıllık izin ücreti hakkında ayrıntılı bilgilere sahibim	3,94	,457			
Faktör 4: İş Sağlığı Kanunu Uygulamaları - 6331 (A.O.=3,78)			1.640	5.654	
S31 Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı hakkında bilgi sahibiyim	3,53	,683			
S28 Çalışan temsilciliği ve destek elemanın hakkında bilgi sahibiyim	3,76	,680			
S26 İşverenin hangi konularda beni bilgilendirmesi gerektiğini biliyorum	3,95	,670			,608
S30 İş sağlığı ve güvenliğimle ilgili nasıl görüş bildireceğimi biliyorum	3,80	,664			
S25 Çalışmaktan kaçınma hakkım konusunda bilgi sahibiyim	3,85	,589			
S29 İş sağlığı ve güvenliği kurulunun ile ilgili bilgi sahibiyim	3,42	,367			
S27 İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerimi biliyorum	4,14	,291			

Güvenilirlik (α): 0.851, Toplam varyansı açıklama oranı (%):50.774, KMO Değeri: 0.853, Bartlett's Değeri: 2656.717, p=0,000

Tablo 3’deki faktör analizi sonucuna göre ortaya çıkan dört faktör Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu Uygulamaları, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları, İş Kanunu Uygulamaları ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarıdır. Bu dört faktörün toplam varyansı açıklama oranı %50’dir. Ayrıca, faktörlerin Cronbach’s Alfa değerleri oldukça yüksek olup bu değerler 0,60 ile 0,83 arasındadır ve her faktör en az yedi değişkenle açıklanmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirliği ise 0,85 olarak hesaplanmıştır.

İlk faktör olan “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları” toplam varyansı açıklama oranı ortalama %25’dir ve yedi değişken ile açıklanmaktadır. İkinci faktör olan “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamalarının” toplam varyansı açıklama oranı %13,2’dir ve yedi değişken ile açıklanmaktadır. Üçüncü faktörün toplam varyansı açıklama oranı %6,6’dır ve sekiz değişken ile açıklanmaktadır. Son faktör olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarının” varyansı açıklama oranı ise, %5,6’dır ve yedi madde ile açıklanmaktadır.

Farksızlık Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında çalışanların hukuki haklarına ilişkin farkındalıklarının hiyerarşik basamaklar itibariyle farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla boyutlar Kolmogorov-Smirnow Testine tabi tutulmuştur. Kolmogorov-Smirnow Testi sonucunda boyutların alfa (α) değeri $p=0,05$ ’in altında kaldığı için parametrik olmayan testlerin (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) uygulanmasına karar verilmiştir. Elde edilen verilerin frekans ve yüzdelik değerleri hesaplanarak istatistikî analizleri yapılmıştır.

Tablo 4: Kolmogorov-Smirnow Testi Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	A.O.	S.S.	Kolmogorov-Smirnow Testi	Sig.
Turizm Çalışanlarının Hukuki Uygulamalara İlişkin Farkındalıkları				
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu Uygulamaları - 6356	4,32	,55	,131	,000
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları - 5510	3,05	,87	,080	,002
İş Kanunu Uygulamaları- 4857	3,80	,67	,083	,001
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları - 6331	3,75	,75	,097	,000

Tablo 4’de görüldüğü gibi 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamalarına ($\alpha=0,000$), 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamalarına ($\alpha=0,002$), 4857 Sayılı İş Kanunu uygulamalarına ($\alpha=0,001$) ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına ($\alpha=0,000$) ilişkin boyutların parametrik olmayan testlere tabi tutulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Mann Whitney - U Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	z	p
İş Kanunu Uygulamaları - 4857	Kadın	98	121,90	-2,389	0,017
	Erkek	122	101,34		

Tablo 5'e göre katılımcıların cinsiyetleri ile 4857 sayılı İş Kanunu uygulamalarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($z=-2,389$; $p=0,017<0,05$). Bu bağlamda sıra ortalamalarına bakıldığında kadınların (S.O.=121,90) İş Kanunu uygulamalarına erkeklerden (S.O.=101,34) daha yüksek oranda önem verdikleri görülmüştür.

Tablo 6: Katılımcıların İş Deneyimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarına İlişkin Kruskal - Wallis H Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	İş Deneyimi	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	H Testi	
				Ki ²	P
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları-6331	1-5	50	128,36	10,935	0,027
	6-10	56	97,85		
	11-15	38	108,96		
	16-20	42	94,67		
	21 ve üstü	34	126,35		

Tablo 6'da görüldüğü gibi katılımcıların iş deneyimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına ilişkin farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($Ki^2=10,935$; $p=0,027<0,05$). Buna göre 1-5 yıl (S.O.=128,36) arasında iş deneyimi olanlar diğer çalışma yıllarına oranla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına daha fazla önem vermektedirler. Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 7: Katılımcıların İş Deneyimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarına İlişkin Mann Whitney - U Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	İş Deneyimi	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	z	p
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları-6331	1-5	50	60,99	-2,376	0,018
	6-10	56	46,81		

Tablo 7'ye göre katılımcıların iş deneyimleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları arasındaki ilişkiyi algılamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($z=-2,376$; $p=0,018<0,05$). Bu bağlamda sıra ortalamalarına bakıldığında 1-5 yıl (S.O.=60,99) arasında iş deneyimi olanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamalarını algılamaları, 6-10 yıl (46,81) iş deneyimi olanlara göre daha yüksek oranda gerçekleşmiş, 1-5 yıl arasında iş deneyimi olanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına daha fazla önem verdikleri anlaşılmıştır.

Tablo 8: Katılımcıların Gelir Durumu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamalarına İlişkin Kruskal - Wallis H Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	Gelir	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	H Testi	
				Ki ²	P
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları-6356	1000TL'den az	24	88,98	11,967	0,018
	1000-1500	133	108,16		
	1501-2000	34	126,69		
	2001-2500	14	149,93		
	2501TL ve üzeri	15	92,20		

Tablo: 8'de görüldüğü gibi katılımcıların eğitim durumları ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları ile ilgili algılamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($Ki^2=11,967$; $p=0,018<0,05$). Buna göre 2001-2500 TL geliri (S.O.= 128,36) olanlar diğer gelir gruplarına oranla daha fazla Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamalarına önem vermektedir. Kruskal Wallis testi sonucunda anlamlı çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 9: Katılımcıların Gelir Durumu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamalarına İlişkin Mann Whitney - U Testi Bulguları

Bağımlı Değişken	Gelir	N	Sıra Ortalaması (S.O.)	z	p
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları-6356	1000 TL'den az	24	23,31	-2,387	0,017
	1501-2000	34	33,87		

Tablo 9'a göre katılımcıların gelir durumu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamalarını algılamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($z=-2,387$; $p=0,017<0,05$). Bu bağlamda sıra ortalamalarına bakıldığında; geliri 1000TL'den az (S.O.=23,31) olanların Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa uygulamalarını ilişkin farkındalıklarının, geliri 1501-2000 TL (46,81) olanlara göre daha yüksek oranda gerçekleştiği görülmüştür.

Tablo 10: Boyutlar Arası İlişkilere Yönelik Spearman Korelasyon Analizi

Boyutlar	1	2	3	4
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları – 6356	1			
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları – 5510	,089 ,188	1		
İş Kanunu Uygulamaları – 4857	,449** ,000	,318** ,000	1	
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları – 6331	,389** ,000	,218** ,001	,462** ,000	1

****0,001'e göre anlamlı**

Tablo 10'da görüldüğü gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,389$; $p=0,000$). Bu ilişki, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasında çok önemli katkılarda bulunabileceklerini göstermektedir (Akın, 2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Uygulamaları ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r=,218$; $p=0,001$). Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları ile İş Kanunu Uygulamaları arasında da anlamlı bir ilişki görülmekte ($r=,462$; $p=0,000$) ve ayrıca İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu arasında da anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r=,771$; $p=0,000$).

Tablo 11: Diğer Kanunlara İlişkin Uygulamaların İş Kanunu Uygulamaları Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişkenler	B	β	t değerinin Anlamlılığı	Düzeltilmiş R^2	R^2	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi
Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Uygulamaları	,355	,316	,000	,33	,34	38,357	0,000
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamaları	,166	,290	,000				
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Uygulamaları	,238	,227	,000				

Tablo 11’de görüldüğü gibi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni (İş Kanunu Uygulamalarını) açıklama düzeyi istatistiki açıdan anlamlıdır (Düzeltilmiş $R^2 = 0,33$; $F=185,278$; $p=0,000<0,05$). Bağımsız değişken olarak kullanılan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamaları ($\beta_1=,316$; $p=0,000$), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamaları ($\beta_2=,290$; $p=0,000$) ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uygulamalarının ($\beta_3=,227$; $p=0,000$) bağımlı değişkeni %33 oranında açıklamaktadır.

GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm emek yoğun bir sektördür. Endüstrinin yapısal özelliğinden dolayı çalışma süreleri de yılın belli dönemlerinde yoğunlaşmaktadır ve istihdam daha çok yarı zamanlı çalışanlardan oluşmaktadır. Bu nedenle çalışanların yasal haklarına ilişkin farkındalık düzeyinin yüksek olması gerekir. Bu bağlamda sektör çalışanlarının; mevsimlik iş sözleşmesinin sonuçları gibi işe iade davası açma hakkını da bilmeleri gerekmektedir. Bu çalışmada çalışanların işe iade davası hakkındaki bilgi düzeyleri düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde; kadın çalışan sayısının erkek çalışanlara oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun en önemli nedeni, kadın çalışanların sendikal örgütlenmesindeki eksikliklerdir.

Çalışanların sendikal haklarına ilişkin bilgi dereceleri oldukça yüksektir. Buna göre, sendika üyelik işlemlerine ilişkin farkındalıkları ($\bar{X}=4,50$) en yüksek dereceyi temsil etmektedir. Çünkü sendikanın örgütlediği işyerlerinde çalışanlar kanuni hakları ile ilgili bilgilere işyeri sendika temsilcisi veya sendikanın şube başkanlıklarından öğrenebilmektedir. Ayrıca sendikal eğitimler de hakların bilinmesi açısından önemli bir yere sahiptir.

Sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında çalışanların bilgi düzeyleri değerlendirildiğinde, çalışanların emeklilik işlemlerine ve emeklilik haklarına ilişkin farkındalıklarının ($\bar{X} = 2,65$) oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Çalışanların hukuki uygulamalara ilişkin farkındalıklarını belirlemek üzere yapılan farklılık testlerine göre, katılımcıların İş Kanunu uygulamalarını algılamaları cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, kadınlar ($\bar{X} = 3,93$) erkeklere ($\bar{X} = 3,75$) oranla İş Kanunu uygulamalarına daha fazla önem vermektedir. TÜİK Hane halkı İşgücü İstatistiklerine (TÜİK, 2012) göre, konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri işlerinde 48.000 kadın çalışmaktadır. Farklı bir ifadeyle 242.000 çalışanın %20'si kadınlardan oluşmaktadır. Kadın çalışanların özellikle İş Kanunu kapsamında yer alan haklarını öğrenme eğilimlerinin erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların iş deneyim süreleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamaları arasındaki ilişkiye bakıldığında; iş deneyimi 1-5 yıl arasında olan çalışanların, iş deneyimi 6-10 yıl veya 16-20 yıl olan çalışanlara oranla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına (S.O.=128,36) daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Ankete katılanların geliri ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uygulamaları arasındaki ilişki karşılaştırıldığında; geliri 2001-2500 TL arasında olanların, geliri 1000 TL'den az olanlar ile geliri 1501-2000 TL olanlara oranla daha fazla sendikacılık ve toplu sözleşme uygulamalarına önem verdikleri saptanmıştır.

Son olarak, çalışmada diğer kanunlara ilişkin uygulamaların, İş Kanunu uygulamaları üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, kanunlar arasındaki ilişkileri ortaya koymamaktadır. Böyle bir bulgunun ortaya konulmasındaki amaç, çalışanların diğer kanunlarda düzenlenen hukuki uygulamalara (düzenlemelere) yönelik farkındalıkları ile İş Kanunu uygulamaları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Buna göre bağımsız değişkenler, bağımlı değişkeni %33 açıklamaktadır.

Bu bağlamda, özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu turizm sektöründe devletin denetim birimlerinin koordineli olarak daha çok planlı denetim yapması ve bu denetimleri yaparken çalışanların bilgilendirilmesine yönelik rehberlik faaliyetlerini de yerine getirmeleri hakların bilinirliğine önemli bir katkı yapacaktır.

Çalışanların haklarını öğrenmeleri açısından en önemli yöntem eğitim faaliyetleridir. Yaklaşık üç yıldır uygulamada olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ilişkin zorunlu eğitim sürelerinin artırılması ve bu eğitimlerin gerçekten yapıp yapılmadıklarının denetlenmesi gerekmektedir.

2008-Ekim ayı itibarıyla yürürlüğe girmiş olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sigortalı hakları ve genel sağlık sigortası uygulamaları

kapsamında birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Söz konusu Kanun'da düzenlenen emeklilik hakları ve genel sağlık sigortası ile ilgili uygulamalar hakkında birçok çalışanın hiçbir bilgisi olmadığı gibi birçok çalışanın uygulamalardan haberi dahi yoktur. Bu anlamda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından basın ve medya aracılığıyla da bilgilendirme faaliyetlerinin genişletilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu kapsamında ise çalışanların temel haklarının yanı sıra işe iade davaları hakkında da bilgilendirilmeleri gerekmektedir.

Sendikal hakların bilinirliğini arttırmak amacıyla sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kurumlarının oluşturulması ve toplumun bilgilendirilmesi süreçlerinde toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, kendilerine verdiği normatif hüküm koyabilme imkânından yararlanarak hem işyerlerini ilgilendiren düzenlemeleri hem de yasalardaki eksiklikleri gideren hükümlerin gündeme getirilmesinde ve uygulanmasında önemli katkılar sağlayabilirler.

Ayrıca çalışma mevzuatında düzenlenen idari para cezalarının arttırılması çalışan haklarının korunması açısından caydırıcı bir etki yapacaktır.

KAYNAKÇA

Akı, E. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve çalışma yaşamına etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı): 3-24.

Akın, L. (2006). Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanun tasarısının kişiler açısından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 2006/1 (8): 26-49.

Akın, L. (2012). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkısı. *Çalışma ve Toplum*, 2012/3 (34): 101-123.

Akyiğit, E. (2010). *Kıdem tazminatı*. Ankara: Seçkin Kitabevi.

Astarlı, M. (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendikal güvenceler konusunda getirdiği değişiklikler ve hukuki sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17 (1-2): 141-183.

Baloğlu, C. (2013). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve aykırılık hallerinde uygulanacak yaptırımlar. *Kamu İş*, 13 (2): 99-125.

Baş, T. (2006). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başterzi, S. (2013). Belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin objektif nedenlerin tespitinde menfaatler dengesi -işçinin haklı menfaati-. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı): 423-449.

Caniklioğlu, N. (2008). 5510 sayılı kanun ve iş sözleşmesine göre çalışanların sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (10): 164-177.

Çilkaya, B. (2014). *Turizm sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda güncel sorunlar ve çözüm yolları*. <http://app.csgb.gov.tr/isggm/oshaturkey/sunumlar/9.pdf>, (15.11.2014).

Çolak, M. ve Baydemir, M. (2007). *Tüm yönleriyle İş Kanunu'nda kıdem tazminatı*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Demir, F. (2009). *İş hukuku ve uygulaması*. İzmir: Birleşik Matbaacılık.

Dereli, T. (2013). 6356 sayılı yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2013/1 (36): 41-64. (düzeltildi)

Durusoy Öztepe, N. (2013). *Atölyeye dönüşen evler: Denizli tekstil sektöründe ev eksenli çalışma*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Ekin, A (2012). Genel sağlık sigortasından yararlanma şartları ve esasları. *TBB Dergisi*, (100): 151-166.

Elsler, D. (Ed.) (2008). *European Agency for Safety and Health at Work Protecting workers in hotels, restaurants and catering protecting workers in hotels, restaurants and catering*. http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE7007132ENC_horeca, (10.10.2014).

European Agency for Safety and Health at Work (EASHW) (2014). *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/mainstreaming-gender-into-occupational-safety-and-health-practice>, (20.06.2014)

Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Devrim, U. (2010). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Getz, D., Carlsen, J. ve Morrison, A. (2004). *The family business in tourism and hospitality*. Cambridge: Cabi Publishing.

Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2012). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu (2013). *Türkiye'de kadın emegi ve istihdamına yönelik politikalar: Kadın emegi ve istihdamına dair politika ve faaliyetlerin 12 ilde değerlendirilmesi*. Araştırma Raporu. İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi. <http://www.keig.org/content/kitaplar/genelge%20kitap%202013.pdf>, (24.07.2015).

Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu (2014). *Esnekleşme ve enformelleşme kaskacında Türkiye'de kadın emegi ve istihdamı: Politika*

metinleri çerçevesinde bir analiz. Rapor. İstanbul: KEİG Yayınları Dizisi. <http://www.keig.org/content/raporlar/KE%C4%B0G%20politika%20raporu%202014%20web.pdf> (24.07.2015).

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Öz Baran Ofset.

Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum*, 2011/2 (29): 83-127.

Kılıkış, İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinde yeni dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (1): 17-41.

Kılıkış, İ., Güler, C. ve Gökulu, O. (2014). 6331 within the framework employer obligations and an example of risk assessment in shopping malls. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (2): 66-95.

Kızılırmak, İ. (2009). *Meslek yüksekokulları turizm ve otelcilik programlarının günümüz turizm sektörünün beklentileri doğrultusunda değerlendirilmesi*. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/kizilirmak.htm>, (11.12.2014).

Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *Ferdi iş ilişkileri I*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Nakip, M. (2006). *Pazarlama araştırmaları teknikleri ve SPSS destekli uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Örücü, E. ve Esenkale, F. (2005). Konaklama işletmelerinde işgören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (14): 141-166.

Öztürk, G. S. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin hukuki, idari ve cezai sonuçları*. İstanbul: Beta Yayınları.

Pirler, B. (2013). Toplu iş ilişkileri sistemimizde yeni döneme başlarken geride bıraktıklarımız. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı): 883-912.

Süzek, S. (2012). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

Şakar, M. (2009). *İş Kanunu'nun yorumu*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Şahlanan, F. (2013a). Sendikalar hukukunda 6356 sayılı kanunla yapılan değişiklikler. *Kamu İş - İş hukukunda yapılan değişiklikler semineri*: İçinde 44-64. 20-21 Şubat 2013, Ankara.

Şahlanan, F. (2013b). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sendikalara ilişkin hükümlerinin değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 2013/4 (39): 110-142.

Tezel, A. ve Kurt, R. (2009). *Sosyal güvenlik reformu yorum ve açıklaması*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Tezgel, O. ve Gökbayrak, Ş. (2013). The effects of gender inequalities in the labor market and the social security system on the women's social inclusion in Turkey. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (4): 39-59.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) (2009). *4857 sayılı İş Kanunu ve genel gerekçesi*. Ankara: TİSK Yayın No: 293.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2011). *Turizm sektöründe çalışma sürelerinin iyileştirilmesi programlı teftişi sonuç raporu*. Ankara: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Yayın No: 48. http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/yayinlar/yayinlar2013/2011_48, (10.09.2014).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2013). *Stratejik plan: 2014-2018*. Ankara: Strateji Geliştirme Başkanlığı, Yayın No: 4. <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sgb/dosyalar/strplanyeni>, (10.02.2014).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2013a). *6356 sayılı kanun uyarınca işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistik hakkında 2013 yılına ait tebliğ*. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130730.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130730.htm>, (10.02.2015).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2014). *6356 sayılı kanun uyarınca işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistik hakkında 2014 yılına ait tebliğ*. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140725.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140725.htm>, (10.02.2015).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2015). *6356 sayılı kanun uyarınca işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistik hakkında 2015 yılına ait tebliğ*. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/07/20150729.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/07/20150729.htm>, (29.07.2015).

Temir, A. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği*. İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık.

Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de kadın istihdamının durumu*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yayını. <http://kasau.ankara.edu.tr/files/2013/03/TurkiyedeKadinIstihdaminin-Durumu.pdf>, (24.08.2014).

Toksöz, G. (1994). *Kadın çalışanlar ve sendikal katılım*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 49 (3): 439-454.

Toksöz, G. (2011). *Antalya ili işgücü piyasası analizi*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yayını. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/antalya-iscucu.pdf>, (25.05.2014).

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2012a). *Yeni mevzuat açısından sosyal güvenlik hukukunun esasları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2012b). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Basım.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2012). *Hanehalkı işgücü istatistikleri*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13464>, (10.10.2013).

Uçum, M. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Yıldız, G. B. (2010). Mevsimlik iş sözleşmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (25): 41-58.

Yılmaz, F. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda önleyici yaklaşım ve işverenlerin yükümlülükler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6)/25 (1-2): 44-69.

Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22): 31-68.

Yorgun, S. (2013). Türkiye'de turizm sektöründe esnek istihdam uygulamaları ve toplu iş sözleşmelerine etkisi. *Turizm & Araştırma Dergisi*, 2 (2): 67-84.

Yayın Geliş Tarihi: 18.12.2014
Yayına Kabul Tarihi: 02.03.2015
Online Yayın Tarihi: 26.11.2015
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.44584

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 175-189
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

BAĞIMSIZ DENETİME DUYULAN GÜVENİN VE DENETİMİN BAĞIMSIZLIĞININ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tuğba DÖLEN*

Öz

Bu çalışma, Ankara ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının denetimin bağımsızlığı hakkındaki düşüncelerini ve bağımsız denetime duydukları güven duygusunu ortaya koymayı hedeflemektedir. Çalışmada öncelikle bağımsız denetim kavramı ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurum'u tarafından yayınlanan bağımsız denetim yönetmeliği dikkate alınarak denetime duyulan güven ve denetimin bağımsızlığı ile ilgili düzenlemeler açıklanmıştır. Daha sonra çalışmanın amacı doğrultusunda bir alan araştırılması gerçekleştirilmiştir. Yeni bağımsız denetim yönetmeliği dikkate alınarak araştırmanın amacına yönelik anket soruları hazırlanmıştır. Yüz yüze gerçekleştirilen anket sonucunda elde edilen cevaplar kodlanmış ve SPSS 17.0 Sürümü ile analiz edilmiştir. Çalışmada faktör analizi yapılmış ve faktör analizi sonucunda bağımsız denetime duyulan güven ve denetimin bağımsızlığı olarak iki faktör tespit edilmiştir. Belirlenen faktörler ile meslek mensuplarının mesleki unvanları, bağımsız denetçi olmaları ve mesleki tecrübeleri arasındaki ilişkiler ANOVA test ve t testi ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bağımsız Denetim, Muhasebe Meslek Mensupları, Bağımsız Denetim Yönetmeliği.

THE EVALUATION FOR THE INDEPENDENCE OF CONFIDENCE AND AUDIT REPOSED IN THE INDEPENDENT AUDIT WITH REGARDS TO ACCOUNTING PROFESSIONALS

Abstract

This study aims to present the opinions about the independence of the accounting profession audit operated in Ankara and the feeling of confidence reposed in the independent audit. The confidence reposed in the audit and the regulations related to the independence of the audit were expressed by taking into consideration firstly the independent audit notion, Public Oversight and Independent Audit Regulations published by Accounting and Audit Standards Authority in the study. Afterwards, a field analysis was carried out for the aim of the study. For the purpose of research, the questionnaire has been prepared by taking into consideration the new independent audit regulations. The responses obtained from the survey that carried out face to face have been coded and analyzed with SPSS version 17.0. The factor analysis has been performed in the study and

* Öğr. Gör. Dr., Gazi Üniversitesi, Polatlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, tdolen@gazi.edu.tr

two factors has been identified as independence of the confidence and the audit reposed in independent audit as a result of the factor analysis. The determined factors and the relationships between the Professional titles of the professions, being independent auditor and their Professional experience were analyzed by ANOVA test and t-test.

Keywords: Independent Audit, Accounting Professionals, Independent Audit Regulations.

GİRİŞ

Tüm dünyada yaşanan muhasebe ve denetim skandalları sonucu muhasebe mesleğine duyulan güven azalmıştır. Türkiye’de denetim işlevini bağımsız ve güvenilir kılmak için 660 sayılı kanun hükümdeki kararname ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurum’unun kurulmasına karar verilmiş ve bağımsız denetimle ilgili tüm yetkiler bu kurumda toplanmıştır. Kamu Gözetimi Kurum’u yayınladığı bağımsız denetim yönetmeliği ile muhasebe meslek mensuplarına belirli koşulları sağlamaları halinde bağımsız denetçi unvanı vermektedir. Bağımsız denetim ile ilgili düzenlemeleri, ceza ve yaptırımları belirlemektedir.

Bağımsız denetçiler Türkiye Denetim Standartlarını dikkate alarak kaliteli, güvenilir ve bağımsız olarak denetim işlevini yerine getirmelidir. Bağımsız olarak yerine getirilmesi beklenen bağımsız denetçi mesleği ile yatırımcılar şirketlerin finansal tablolarına daha çok güvenmektedir. Bu nedenle, bağımsız denetimin bağımsız ve güvenilir olabilmesi için tüm yetkiler ve sorumluluklar tek bir kurumda toplanmıştır. Kurum bağımsız denetçi unvanına sahip olabilmenin koşullarını belirlemiştir.

Ülkemizde bağımsız denetçi olabilmenin ön şartı muhasebe meslek mensubu olmaktır. Muhasebe mesleği ve muhasebe meslek mensupları ile ilgili düzenleme 3568 sayılı kanun ile düzenlenmiştir. Çalışmada, 3568 sayılı kanun ile muhasebe meslek mensubu olarak belirlenen yeminli mali müşavir ve serbest muhasebeci mali müşavir unvanına sahip meslek mensuplarının, bağımsız denetime duydukları güven duygusu ve denetimin bağımsızlığı konularındaki algıları araştırılmıştır.

Bu çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bağımsız denetim kavramına, İkinci bölümde, Türkiye’de bağımsız denetimle ilgili düzenleme yapan kuruluşlara yer verilmiştir. İkinci bölümde özellikle Kamu Gözetimi Kurum’u tarafından 26.12.2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan bağımsız denetim yönetmeliği dikkate alınarak denetime duyulan güven ve denetimin bağımsızlığı ile ilgili düzenlemeler açıklanmıştır. Son bölüm olan üçüncü bölümde literatürde bağımsız denetimle ilgili yapılan çalışmalardan söz edilmiş ve muhasebe meslek mensuplarının denetimin bağımsızlığı hakkındaki düşünceleri ve bağımsız denetime duydukları güven duygusu faktör analizi ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

BAĞIMSIZ DENETİM KAVRAMI

Denetim; iktisadi faaliyet ve olaylara ilişkin iddiaların, önceden saptanmış ölçütlere uygunluk derecesini araştırmak ve sonuçlarını ilgi duyanlara bildirmek amacıyla tarafsızca kanıt toplayan ve bu kanıtları değerleyen sistematik bir süreç olarak tanımlanabilir (Kaval, 2003: 19). Bu süreçte, denetçi işletmenin iktisadi faaliyetleri ile ilgili hazırladığı raporları dikkate alarak doğruluk ve güvenilirlik analizi yapmaktadır. Bu analizi yaparken, denetimin türüne göre farklılaşan ölçütler kullanılmaktadır. Bu ölçütler mevzuat, yöneticinin oluşturduğu hedefler veya genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri olabilir. Doğruluk ve güvenilirlik analizi yapılmasının amacı daha güvenilir ve bağımsız bir denetim sağlamaktır.

Bağımsız denetim kavramı ise, bağımsız denetim yönetmeliğine göre, “finansal tablo ve diğer finansal bilgilerin, finansal raporlama standartlarına uygunluğu ve doğruluğu hususunda, makul güvence sağlayacak yeterli ve uygun bağımsız denetim kanıtlarının elde edilmesi amacıyla, denetim standartlarında öngörülen gerekli bağımsız denetim tekniklerinin uygulanarak defter, kayıt ve belgeler üzerinden denetlenmesi ve değerlendirilerek rapora bağlanması” olarak tanımlanmıştır (Bağımsız Denetim Yönetmeliği, Madde 4). Bir başka ifadeyle bağımsız denetim, çeşitli denetim teknikleri kullanılarak, bağımsız denetçi unvanına sahip meslek mensupları tarafından gerçekleştirilen ve şirketlerin şeffaflığı ve hesap verilebilirliğini sağlayan sistematik bir süreçtir.

Dünyada ve ülkemizde yaşanan finansal krizler ve muhasebe manipülasyonları nedeniyle şirketlere olan güven azalmıştır. İlgililer özellikle yatırımcılar finansal tabloların şeffaf ve dürüst olarak hazırlandığından şüphe duymaktadırlar. Böyle bir ortamda hem dünyada hem de ülkemizde bağımsız denetim kavramı üzerinde durulmaktadır. Bağımsız denetimin tarafsız ve bağımsız olarak gerçekleşmesi, şirketlerin şeffaflığını ve dolayısıyla hesap verilebilirliğini yatırımcıların gözünde arttıracaktır.

Bağımsız denetimin amacı, finansal tablolarda yer alan bilgilerin kullanıcılar açısından güven derecesini arttırmaktır. Bu amaç doğrultusunda bağımsız denetçi şirket yönetimi tarafından hazırlanan finansal tabloların, finansal raporlama çerçevesine uygunluğu konusundaki görüşünü bütün önemli hususları inceleyerek belirtir. (Esendemirli, 2013: 92). Finansal tablolara duyulan güveni, şeffaflığı arttırmak için gerçekleştirilen bağımsız denetim sonucunda denetçi görüşünün yer alması gereklidir. Genel kabul görmüş denetim standartlarından raporlama standardında denetçi görüşünün beyan edilmesi gerektiği açıkça ortaya konulmuştur. Buna göre, bağımsız denetçi ilgililerin anlayacağı bir dille denetlediği şirketle ilgili görüşünü belirtmelidir. Denetçi denetim raporunda görüşünün doğru olduğu ile ilgili bir güvence vermelidir. Böylelikle ilgililer denetçinin görüşünü de dikkate alarak şirketin finansal durumu ve yönetim kurulu ile ilgili fikir sahibi olabilmektedirler.

Bağımsız denetim sürecinin sağlıklı olarak tamamlanabilmesi için bağımsızlık ve güvenilirlik unsurlarının dikkate alınması gerekmektedir. Denetimin bağımsızlığı ancak bağımsız denetim kuruluşlarının ve bağımsız denetçinin taraf olmadan, bağımsız olarak hareket etmesine bağlıdır. Bu nedenle, bağımsızlık kavramı genel kabul görmüş denetim standartlarında da yer almaktadır.

Güvenilirlik ise ilgililerin bağımsız denetçiler tarafından oluşturulan denetim raporunun doğruluğuna inanmak olarak tanımlanabilir. Bağımsız dış denetime olan güveni artırabilmek için, bağımsız dış denetimin hem standartlara uygun olarak yapılması hem de bunun kamuoyuna gösterilebilmesi gerekmektedir. Denetçinin, doğruluk, mesleki dürüstlük ve açık sözlülük içinde, bağımsızlığını azaltabilecek herhangi bir çıkar çatışmasına girmeksizin faaliyet göstermesi gerekir (Uzay, 2004: 437). Özellikle yatırımcıların denetim raporunun doğruluğuna inanmaları halka açık şirketlerin finansal tablolarına duydukları güveni arttırmakta ve fon akışına katkı sağlamaktadır.

BAĞIMSIZ DENETİMLE İLGİLİ TÜRKİYE'DE YAPILAN DÜZENLEMELER

Denetim işlevini bağımsız ve güvenli kılmak amacıyla Türkiye'de Sermaye Piyasası Kurulu, Türk Ticaret Kanunu (TTK) ve Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından çalışmalar ve yasal düzenlemeler yapılmıştır. Tüm bu çalışmalar ve yasal düzenlemelerin temel amacı bağımsız ve güvenilir bir bağımsız denetimin gerçekleşmesi ve ilgililerin şirketlerin finansal tablolara duydukları güveni sağlamaya çalışmalarıdır.

Türkiye'de bağımsız denetim bankalarda başlayan bir uygulamadır. Daha sonra Sermaye Piyasası Kurulu bağımsız denetimle ilgili çalışmalar gerçekleştirmiş ve bağımsız denetimle ilgili "Sermaye Piyasasında Bağımsız Dış Denetleme Hakkındaki Yönetmelik" yayınlanmıştır. Yeni TTK'nun yayınlanmasına kadar bağımsız denetimle ilgili yasal çalışmaları yapan kuruluş Sermaye Piyasası Kurulu idi. 660 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile Kamu Gözetimi Kurumu bağımsız denetimle ilgili tek yetkili kuruluş olmuştur.

Yeni Türk Ticaret Kanun'undan önce Türkiye'de bağımsız denetçi olabilmek için lisans mezunu olmak ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından açılan sınavda başarılı olmak yeterli iken, Kamu Gözetim Kurum'unun kurulmasıyla bağımsız denetçi olabilmek için muhasebe meslek mensubu olma koşulu getirilmiştir.

13.01.2011 tarihinde, 6102 sayılı yeni Türk Ticaret Kanunu yürürlüğe girmiştir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 3. bölümünde "Denetleme" başlığı yer almaktadır. Bu bölümün 397-406 numaralı maddeler arasında, şirketlere yönelik bağımsız denetim ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre, halka açık tüm anonim şirketlere ait finansal tabloların bağımsız denetime tabi olmaları

gerektiği ve diğer anonim şirketlerin ise Bakanlar Kurulu'nun belirleyeceği kriterler ile denetime tabi olmaları zorunluluğu bulunmaktadır.

Denetim çalışması, Uluslararası ve Türkiye Denetim Standartları ile uyumlu olarak yapılmalıdır. Bağımsız denetçi anonim şirketin, mali tablolarının Türkiye Muhasebe Standartları ile uyumlu olup olmadığını incelemekle yükümlüdür (Alpaslan ve Hakesever, 2003: 57).

Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurum'unun kurulmasıyla bağımsız denetimle ilgili yetkilerin bu kurumda toplanmasına karar verilmiştir. TTK'ya göre bağımsız denetim faaliyetlerinin yürütülmesi ve denetlenmesinden Kamu Gözetleme Kurumu (KGK) sorumludur. KGK'nın görevi, kaliteli ve güvenilir finansal raporlama ve bağımsız denetim ortamı oluşturmak, finansal raporların uluslararası standartlarla uyumlu olarak düzenlenmesini ve denetlenmesini sağlayacak standartlar koymak ve etkin bir kamu gözetimini gerçekleştirmektir (Özçelik, vd., 2014: 57).

660 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu kurulmuştur. Kurum, 26/12/2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan bağımsız denetim yönetmeliği ile bağımsız denetim kuruluşlarının ve bağımsız denetçilerin; yetkilendirilmelerinden, sicil kayıtlarının tutulmasından, yükümlülüklerine, sorumluluklarına, bunların Kurum tarafından incelenmesinden, denetlenmesinden ve uygulanacak idari yaptırımlara ilişkin usul ve esaslardan sorumludur. Yönetmelik ile muhasebe meslek mensuplarından kimlerin denetçi olarak yetkilendirileceğini belirlenmiştir. Denetçi olabilmenin koşulları ve sorumlulukları açıkça belirtilmiştir.

Denetim kuruluşlarının ve denetçilerin yükümlülüklerinin yer aldığı Bağımsız Denetim Yönetmeliği'nin beşinci bölümünde denetime duyulan güven ve denetimin bağımsızlığı ile ilgili düzenlemeler Madde 19 ile Madde 37 arasında yer almaktadır.

Kamu Gözetimi Kurumu, bağımsız denetçi tarafından yapılan denetimin genel kabul görmüş denetim standartlarına ve ilkelere uygun olarak yapılmasından sorumludur. Bu nedenle, Kurum bağımsız denetime olan güveni sağlamak amacıyla kalite güvence sistemi oluşturmaktadır. Bağımsız Denetim Yönetmeliğinin 19. Maddesinde denetimde kalite ve güvenilirliğinin sağlanması için gerekli bilgiler yer almaktadır. Buna göre; bağımsız denetçiler ve bağımsız denetim şirketleri denetim faaliyetlerinin kaliteli ve güvenilir şekilde gerçekleştirilmesinden sorumludur. Yönetmeliğin 25'inci maddesinde ise, denetçilerin gerçekten bağımsız bir denetimin sağlanması, denetime olan güven duygusunun ve dolayısıyla denetimin kalitesinin artırılması amacıyla eğitime tabi tutulmasıyla ilgili düzenlemeler yer almaktadır.

Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, güven ve kalite güvence sistemi kapsamında bağımsız denetçi unvanına sahip meslek mensupları ve bağımsız denetim kuruluşlarının denetime olan güveni sarsacak

faaliyetlerinin tespit edilmiş olması durumunda faaliyet izinlerini süresiz olarak iptal eder. Bu durum denetime duyulan güven ve denetimin bağımsızlığının sağlanabilmesi için ortaya konulan yaptırımlardan biridir.

Denetimin bağımsızlığı ve bağımsızlığının korunması ile ilgili düzenlemeler Bağımsız Denetim Yönetmeliğinin 22. maddesinde ele alınmıştır. Buna göre; bağımsız denetçi unvanına sahip meslek mensupları ve bağımsız denetim kuruluşları, denetim çalışmalarında denetledikleri şirketin yönetim kuruluna katılamazlar. Bağımsız denetçilerin denetleyecekleri şirketle aralarında hukuki bir ilişkinin varlığından söz edilemez.

UYGULAMA

Literatürde bağımsız denetim ile ilgili yapılan çalışmalarda daha çok denetçi bağımsızlığı, algılanan denetim kalitesi, denetçilerin denetimle ilgili algıları ve beklentileri, denetimde beklenti farklılığı, denetim fonksiyonu ve denetçilerin görevleri konuları ele alınmıştır.

Pike (2003), yapmış olduğu çalışmada, denetçi bağımsızlığı ve denetim kalitesini ele almıştır. Bağımsız denetçi ve şirketlerin nitelikleri ve bunların birbirleri arasındaki ilişkiden etkilendiği ileri sürülmektedir.

Parlak ve Parlak (2014), çalışmalarında Sayıştay denetçileri boyutunda ele almış ve denetçilerinin denetime ilişkin pozitif, katkıda bulunma, bağımsızlık, kalite ve sorumluluk kavramlarını önemseyerek benimsedikleri ve görev anlayışı olarak yapmak istedikleri denetimlerin uluslararası gelişmelere uygun olduğunu tespit etmiştir.

Mohiuddin (2015), Bangladeş'teki denetçi bağımsızlığı algısının düşük seviyede olduğunu ve etkili kurumsal yönetim uygulamaları ile bu algının artacağı sonucuna ulaşmıştır.

Esendemirli (2013) tarafından yapılan çalışmada, bağımsız denetimde kalite kontrol çerçevesini belirlemek ve ülkemizdeki meslek mensuplarının bu konu hakkındaki yaklaşımlarını incelemek amaçlanmıştır. Ülkemizde yeminli mali müşavir mesleğini icra edenlerin, denetim kalitesi ile ilgili kavramlar ve süreçler hakkında yeterli bilgi olmadıkları tespit edilmiştir.

McEnroe ve Martens (2001) ABD'deki denetçi ve yatırımcıların denetim güvencesi algısını ve beklentilerini belirlemek üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Buna göre; denetim güvencesi hususunda yatırımcıların denetçilere oranla daha fazla beklenti içinde olduğunu tespit etmiştir (Dinç ve Gerekan, 2014: 25).

Hamula ve Sawan (2014), Libya'da bağımsız denetimde denetçi bağımsızlığı algısını değerlendirmek amacıyla denetim firmalarında çalışan denetçilere anket uygulamıştır. Denetçi bağımsızlığı algısını geliştirmek için

uluslararası denetim ve muhasebe standartlarının denetçiler tarafından benimsenmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak bağımsız denetim alanında çalışmalar incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının denetimin bağımsızlığı hakkındaki düşünceleri ve bağımsız denetime duydukları güven duygusu ile ilgili bir herhangi bir araştırmaya rastlanılmamaktadır.

Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Sınırlılıkları

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile kurulmasına karar verilen Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunda bağımsız denetimle ilgili yetkiler toplanmış ve bağımsız denetim, bağımsız denetim kuruluşları ve bağımsız denetçilerle ilgili düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bağımsız denetimin güvenilir ve bağımsız olarak sürdürülmesinden kurum sorumludur. Bu çalışma, bağımsız denetim faaliyetinde bulunmanın ön şartının meslek mensubu olması nedeniyle muhasebe meslek mensupları açısından ele alınmıştır.

Araştırma, Ankara ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının denetimin bağımsızlığı hakkındaki düşüncelerini ve bağımsız denetime duydukları güven duygusunu ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu amaçla bir alan araştırılması gerçekleştirilmiştir. Yeni bağımsız denetim yönetmeliği dikkate alınarak araştırmanın amacına yönelik anket soruları hazırlanmıştır. Anket soruları iki başlık altında toplanmıştır. Birinci bölümde demografik özellikler yer almaktadır. İkinci bölümde ise muhasebe meslek mensuplarının denetimin bağımsızlığına ve denetime duyulan güven duygularına yönelik sorular yöneltilerek görüşleri alınmıştır.

Araştırmanın Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırmanın ana kütlesini, Ankara ilinde faaliyet gösteren Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavir unvanına sahip muhasebe meslek mensuplarının tamamı oluşturmaktadır. 17.06.2014 tarihi itibarıyla, Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasında kayıtlı 11334 üye, Ankara Yeminli Mali Müşavirler Odasında kayıtlı 1059 üye olmak üzere toplam 12393 üye araştırmanın ana kütlesini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan 12393 meslek mensubundan 400'ü basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Meslek mensuplarından 364'ünden cevap alınmıştır.

Araştırma kapsamında muhasebe meslek mensuplarına yönelik hazırlanan anket soruları, Ankara ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarına karşılıklı görüşme ile yöneltilmiştir. Geri dönen anket formundaki cevaplar kodlanmış ve SPSS 17.0 sürümü ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları değerlendirilmeden önce veri seti ile ilgili kontroller yapılarak ölçeğin tutarlılığı güvenilirlik analizi ile test edilmiştir. Bağımsız denetime duyulan güvenin ve denetimin bağımsızlığının muhasebe meslek mensupları açısından değerlendirilmesine yönelik yapılan çalışmada sorulan sorulardan alınan cevaplar

doğrultusunda ölçeğin genel Cronbach's Alfa değerinin %79,0 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ölçek oldukça güvenilirdir.

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren meslek mensuplarının demografik bulguları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Demografik Bilgiler		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Bay	337	92,6
	Bayan	27	7,4
Mesleki Unvan	SMMM	350	96,2
	YMM	11	3,8
Mesleki Tecrübe	2-5 Yıl	15	4,1
	5-10 Yıl	61	16,8
	10-20 Yıl	190	52,2
	20 Yıl ve üzeri	98	26,9
Eğitim Durumu	Lise	29	8,0
	Ön lisans	20	5,5
	Lisans	304	83,5
	Lisansüstü	9	2,5
	Cevap yok	2	0,5

Ankete katılan meslek mensuplarının %92,6'sı bay, %7,4'ünün bayan, %76,9'unun Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, %23,1'inin Yeminli Mali Müşavir ve %83,5'inin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca bireylerin mesleki tecrübelerine göre, %52,2'sinin 10-20 yıl ve %26,9'unun 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; ankete katılan meslek mensuplarından elde edilen verilerin, tecrübeli ve eğitilmiş kişiler tarafından oluşturulduğu söylenebilir.

Bağımsız Denetime Duyulan Güven ve Denetimin Bağımsızlığı ile ilgili Görüşleri

Ankete katılan muhasebe meslek mensuplarına sorulan likert tipi soruları küçültürken daha anlaşılır hale getirmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, birbiri ile ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik tekniklerinden birisidir (Çokluk vd., 2012: 177).

Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının tespit edilmesinde ilk adım, değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının incelenmesidir. İstenen, değişkenler arasındaki korelasyonların yüksek çıkmasıdır. Çünkü, değişkenler arasındaki korelasyonlar ne kadar yüksek ise, değişkenlerin ortak faktörler oluşturma olasılıkları o kadar yüksektir (Kalaycı, 2008: 321). Çalışmada, korelasyon matrisi oluşturularak ve veri setindeki değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının yüksek olduğu tespit edilerek faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır.

Korelasyon matrisi oluşturduktan sonra veri setinin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek için Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri kullanılmıştır. Barlett küresellik testi ile “Korelasyon matrisi birim matristir” sıfır hipotezinin reddedilmesi gerekir. Eğer sıfır hipotezi reddedilirse, değişkenler arasında yüksek korelasyonlar olduğunu, başka bir ifadeyle veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. KMO ise gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. KMO oranının 0,5’in üzerinde olması beklenir (Kalaycı, 2008: 322). Çalışmada Barlett testi anlamlıdır (Sig = 0,00 < α = 0,05). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test sonucu ise %67,1’dir. Elde edilen tüm bu sonuçlar analizin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkileri en yüksek derecede temsil edecek az sayıda faktör elde etmek için özdeğer istatistiğini dikkate alınmıştır. Özdeğer istatistiği yaklaşımında özdeğeri 1’den büyük olan faktörler analize dahil edilerek uygun faktör çözümüne karar verilir (Altunışık vd., 2007: 232). Buna göre, çalışmada özdeğer değeri 1’den büyük olan iki faktör tespit edilmiştir. Birinci faktör toplam varyansın %39,366’sini açıklamaktadır. Birinci ve ikinci faktörler birlikte toplam varyansın %59,529’unu açıklamaktadır.

Faktör altındaki soruları tespit etmek için döndürülmüş faktör matrisi oluşturulmuştur. Döndürülmüş faktör matrisinin içindeki değerlere faktör ağırlığı denir. Faktör altındaki soruların tespit edilmesi aşamasında soruların her bir faktör için aldıkları faktör ağırlıklarına bakılır (Durmuş, vd., 2011: 84). Yapılan faktör analizi sonucunda çalışmada yer alan faktör isimleri ve bu faktörleri oluşturan sorular Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Faktörleri Oluşturan Sorular

Sorular	Faktörler
Denetime olan güvenin sağlanması için bağımsız denetim düzenlemelerinde TÜRMOB ve Kamu Gözetimi Kurumu beraber çalışmalıdır.	DENETİME DUYULAN GÜVEN
Denetleme kuruluşlarının sermaye şirketi olma zorunluluğu getirilmesi bağımsız denetime olan güveni arttırmıştır.	
Kamuoyunda şirketlere duyulan güvenin artması etkin bir bağımsız denetim sistemi ile sağlanmaktadır.	
Bağımsız denetimle ilgili tüm yetkilerin Kamu Gözetimi Kurum’unda toplanması denetimle ilgili uygulama birliği sağlamakta, bağımsızlığa katkı sağlamaktadır.	DENETİMİN BAĞIMSIZLIĞI
Türkiye’de bağımsız denetimin işleyişi bakımından eksiklikler bulunmaktadır.	
Denetçi rotasyonunda aynı şirketi denetlemek için bekleme süresinin 3 yıla çıkartılması denetçi bağımsızlığına katkı sağlamaktadır.	

Faktör analizi ile belirlenen faktörler ile ankete katılan meslek mensuplarının mesleki unvanları, bağımsız denetçi unvanına sahip olma durumları, bağımsız denetçi belgesi alma düşüncesi hakkında ayrı ayrı yokluk hipotezleri oluşturulmuştur. Yokluk hipotezlerinin test edilmesi için istatistiksel testler yapılmış, yokluk hipotezlerinin reddedilme durumuna göre gerekli

değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan yokluk hipotezleri şunlardır:

- Hipotez 1** Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre denetimin bağımsızlığı algısı arasında bir fark yoktur.
- Hipotez 2** Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre denetime duyulan güven algısı arasında bir fark yoktur.
- Hipotez 3** Muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçi olmaları ile denetimin bağımsızlığı algısı arasında bir fark yoktur.
- Hipotez 4** Muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçi olmaları ile denetime duyulan güven algısı arasında bir fark yoktur.
- Hipotez 5** Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübelerine göre denetimin bağımsızlığı algısı arasında bir fark yoktur.
- Hipotez 6** Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübelerine göre denetime duyulan güven algısı arasında bir fark yoktur.

Mesleki unvana göre belirlenen faktörler arasında bir fark olup olmadığını araştırmak üzere oluşturulan Hipotez 1 ve Hipotez 2'yi test etmek için t testi uygulanmıştır. T testi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. Bu test her zaman iki farklı ortalamayı veya değeri karşılaştırır (Kalaycı, 2008: 74). Araştırmada uygulanan t test sonucu Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: T Testi Sonuçları

	T	df	Olasılık Değeri (p)	Ortalama Farklılık	Hata Farklılığı	95% Güven Aralığı	
						Min.	Max.
Denetime Duyulan Güven	-2,376	359	,018	-,54615	,22991	-,99828	-,09401
Denetimin Bağımsızlığı	-1,193	359	,234	-,25372	,21275	-,67212	,16467

Mesleki unvana göre farklılık araştırılan faktörler incelendiğinde, “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre denetimin bağımsızlığı algısı arasında bir fark yoktur” şeklinde kurulan hipotez 1 istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı için kabul edilmiştir. ($\text{sig}=p > \alpha = 0,05$). Bağımsız denetim bağımsızlığı algısı ile mesleki unvanın bir bağlantısı yoktur. Ancak mesleki unvan ve denetime duyulan güven faktörü arasında istatistiksel olarak bir fark vardır ($\text{sig} < \alpha = 0,05$). “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvanlarına göre denetime duyulan güven algısı arasında bir fark yoktur” şeklinde kurulan hipotez 2 reddedilmiştir. Yani mesleki unvan düzeylerine göre denetime duyulan güven konusunda bir fark vardır. Farklılığın hangi unvan düzeyinden kaynaklandığını tespit etmek için muhasebe meslek mensuplarının verdikleri

cevapların ortalamaları incelenmiştir. Ortalama değerler Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4: Mesleki Unvan ile Denetime Duyulan Güven Arasındaki Fark

	Mesleki Unvan	Sayı	Ortalama	Sapma	Ortalama Hata
Denetime Duyulan Güven	SMMM	350	3,8781	,75600	,04041
	YMM	11	4,4242	,53936	,16262

Mesleki unvanlara göre ortalamalar karşılaştırıldığında yeminli mali müşavirlerin serbest muhasebeci mali müşavirlere oranla denetime güven algılarının daha çok olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, yapılan denetim faaliyetlerini yeminli mali müşavirler daha güvenilir bulmaktadır.

Bağımsız denetçi unvanına sahip olma durumuna göre belirlenen faktörler arasında bir fark olup olmadığını araştırmak üzere kurulan hipotez 3 ve hipotez 4’ü test etmek için iki farklı değişken olması nedeniyle t testi uygulanmıştır. Araştırmada uygulanan t test sonucu Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: T Testi Sonuçları

	T	df	Olasılık Değeri (p)	Ortalama Farklılık	Hata Farklılığı	95% Güven Aralığı	
						Min.	Max.
Denetime Duyulan Güven	1,823	362	,069	,17140	,09402	-,01351	,35630
Denetimin Bağımsızlığı	2,681	362	,008	,27334	,10194	,07288	,47380

Bağımsız denetçi olmaları ve denetimin bağımsızlığı faktörü arasında istatistiksel olarak bir fark vardır ($\text{sig}=0,008 < \alpha = 0,05$). Bu nedenle “*Muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçi olmaları ile denetimin bağımsızlığı algısı arasında bir fark yoktur*” şeklinde oluşturulan hipotez 3 reddedilmiştir. Bağımsız denetimin bağımsızlığı beklentisi, bağımsız denetçi olan meslek mensuplarında fazladır. Bağımsız denetçi olanlar ile denetimin bağımsızlığı algısı arasında bir bağlantı vardır. Bu bağlantının ve farklılığın hangi düzeyinden kaynaklandığını tespit etmek için muhasebe meslek mensuplarının verdikleri cevapların ortalamaları Tablo 6’da incelenmiş ve bağımsız denetçi olanların olmayanlara oranla denetimin bağımsızlığı algısının daha çok olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Mesleki Unvan ile Denetime Duyulan Güven Arasındaki Fark

	Bağımsız Denetçi Unvanı Sahip Olma Durumu	Sayı	Ortalama	Sapma	Ortalama Hata
Denetimin Bağımsızlığı	Evet	66	4,1212	,65277	,08035
	Hayır	298	3,8479	,76881	,04454

Bağımsız denetçi olarak denetimi fiilen gerçekleştiren muhasebe meslek mensupları, denetimin bağımsızlığı konusundaki yasal düzenlemeler ve yaptırımlar

hakkında daha çok bilgiye sahiptirler. Denetimin önyargı ve sübjektif olarak yerine getiren, başka bir ifadeyle bağımsız davranmayan denetçi, bağımsız denetimi yerine getirmemiş olur. Bu durumda Kurum, bağımsızlığını ve tarafsızlığını kaybetmiş bağımsız denetçilerin faaliyet izinlerini süresiz olarak iptal eder. Bu nedenle, literatüre paralel olarak araştırmada bağımsız denetçi olanların olmayanlara oranla denetimin bağımsızlığı algısının daha çok olduğu sonucu çıkmıştır.

Bağımsız denetçi olma durumuna göre farklılık araştıran faktörler incelendiğinde, “Muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçi olmaları ile denetime duyulan güven algısı arasında bir fark yoktur” şeklinde oluşturulan hipotez 4 kabul edilmiştir ($\text{sig}=\text{p} > \alpha = 0,05$). Muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçi olmaları, onların bağımsız denetime olan güven algısını etkilememektedir.

Mesleki tecrübeye göre belirlenen faktörler arasında bir fark olup olmadığını araştırmak üzere kurulan hipotez 5 ve hipotez 6’yı test etmek üzere ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testi ikiden daha fazla örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak ve karşılaştırmak için kullanılan istatistiksel bir testtir. Araştırmada uygulanan ANOVA test sonucu Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: ANOVA Test Sonucu

		Toplam	df	Ortalama	F	Olasılık Değeri
Denetime Duyulan Güven	Gruplar Arasında	4,120	3	1,373	2,433	,065
	Grup İçinde	203,162	360	,564		
	Toplam	207,282	363			
Denetimin Bağımsızlığı	Gruplar Arasında	12,025	3	4,008	8,881	,000
	Grup İçinde	162,485	360	,451		
	Toplam	174,511	363			

Olasılık değerinin 0.05’den küçük olması nedeniyle “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübelerine göre denetimin bağımsızlığı algısı arasında bir fark yoktur” şeklinde kurulan hipotez 5 reddedilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübeleri ile denetimin bağımsızlığı faktörü arasında istatistiksel olarak bir fark vardır. Belirlenen bu farklılığın hangi tecrübe düzeyinden kaynaklandığını tespit etmek için ikili karşılaştırma testlerinde biri olan Tukey testi uygulanmıştır. Tüm değişkenler arasında ikili karşılaştırma yapılabilen istatistiksel test Tukey’dir. Tukey test sonucu Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Tukey Test Sonucu

	Mesleki Tecrübe Düzeyi	Mesleki Tecrübe Düzeyi	Ortalama Farklılığı	Hata Payı	Ortalama
Denetim Bağımsızlığı	2-5 yıl	5-10 yıl	,01730	,15076	1,000
		10-20 yıl	,00819	,13116	1,000
		20 yıl ve üzeri	,41950*	,14758	,049
	5-10 yıl	2-5 yıl	-,01730	,15076	1,000
		10-20 yıl	-,00912	,09706	1,000
		20 yıl ve üzeri	,40220*	,11831	,005
	10-20 yıl	2-5 yıl	-,00819	,13116	1,000
		5-10 yıl	,00912	,09706	1,000
		20 yıl ve üzeri	,41131*	,09204	,000
	20 yıl ve üzeri	2-5 yıl	-,41950	,14758	,049
		5-10 yıl	-,40220	,11831	,005
		10-20 yıl	-,41131	,09204	,000

Mesleki tecrübe ile denetim bağımsızlığı arasındaki farklılığı araştırmak üzere Tablo 8 incelendiğinde, Mesleki tecrübe süresi 20 yıl ve üzeri olan muhasebe meslek mensupları ile 2-5 yıl, 5-10 yıl ve 10-20 mesleki tecrübeye sahip bir muhasebe meslek mensupları arasında ayrı ayrı fark olduğu görülmektedir. 20 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip meslek mensuplarının ortalama değeri ayrı ayrı diğer mesleki tecrübe düzeylerinden düşüktür. Yani mesleki tecrübe süresi 20 yıl ve üzerinde olan muhasebe meslek mensupları denetim bağımsızlığı konusunda 20 yıldan az tecrübeye sahip olanlara oranla daha düşük bir algıya sahiptir.

Mesleki tecrübeye göre farklılık araştırılan faktörler incelendiğinde “Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübelerine göre denetime duyulan güven algısı arasında bir fark yoktur” şeklinde kurulan hipotez 6 olasılık değerinin 0.05’den büyük olması nedeniyle kabul edilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübeleri bağımsız denetime duydukları güveni etkilememektedir.

SONUÇ

Literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının denetimin bağımsızlığı hakkındaki düşünceleri ve bağımsız denetime duydukları güven duygusu faktör analizi kapsamında incelenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda bağımsız denetime duyulan güven ve denetimin bağımsızlığı faktörleri ayrı ayrı muhasebe meslek mensuplarının mesleki unvanları, bağımsız denetçi olmaları ve mesleki tecrübeleri arasındaki ilişkiler kapsamında araştırılmıştır.

Araştırma sonucunda bağımsız denetim bağımsızlığı algısı ile mesleki unvanın bir bağlantısı yoktur. Ancak mesleki unvan ve denetime duyulan güven faktörü arasında istatistiksel olarak bir ilişki vardır. Mesleki unvanlar dikkate

alındığında yeminli mali müşavirlerin serbest muhasebeci mali müşavirlere oranla denetime güven algılarının daha çok olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, yapılan denetim faaliyetlerini yeminli mali müşavirler daha güvenilir bulmaktadır.

Bağımsız denetimin bağımsızlığı beklentisi, bağımsız denetçi olan meslek mensuplarında fazladır. Bağımsız denetçi olanlar ile denetimin bağımsızlığı algısı arasında bir bağlantı vardır. Bağımsız denetçi olanların olmayanlara oranla denetimin bağımsızlığı algısının daha çok olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız denetçi olarak denetimi fiilen gerçekleştiren muhasebe meslek mensupları, denetimin bağımsızlığı konusundaki yasal düzenlemeler ve yaptırımlar hakkında daha çok bilgiye sahiptirler. Bağımsız hareket etmemeleri halinde faaliyet izinlerini süresiz olarak iptal edileceğini bilmektedirler. Muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetçi olmaları, onların bağımsız denetime olan güven algısını etkilememektedir.

Mesleki tecrübe süresi 20 yıl ve üzerinde olan muhasebe meslek mensupları denetim bağımsızlığı konusunda 20 yıldan az tecrübeye sahip olanlara oranla daha düşük bir algıya sahiptir. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tecrübeleri bağımsız denetime duydukları güveni etkilememektedir.

Anket çalışmaları gerçekleştirilirken, meslek mensupları ile yapılan ikili görüşmelerde, dünyada hem muhasebe ve denetim standartlarını oluşturan hem de denetçiyi denetleyen bir başka bir kurumun mevcut olmadığı, ülkemizde Kamu Gözetim Kurumu'na çok fazla ve gereksiz yetki verildiği ifade edilmiştir. Ayrıca bağımsız denetimin güvenilir olabilmesi için tüm sermaye şirketlerinin bağımsız denetime tabi olması gerektiği düşüncesi mevcuttur. Bakanlar kurulu kararı ile belirlenen sermaye şirketlerinin bağımsız denetime tabi olması güvenilirliği azaltmaktadır.

Gerçekten güvenilir ve bağımsız bir denetim için Kamu Gözetim Kurum'u şirketlere bağımsız denetçi ataması yapmalı, bağımsız denetçi şirketi veya bağımsız denetçi seçme hakkı bağımsız denetim yapma zorunluluğu olan şirketlerden alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Alpaslan, H. İ. ve Hakesever, Ö. (2003). Türk bağımsız denetim sektöründe kalite güvence sistemleri uygulamaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 3 (1): 45-69.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.

Bağımsız Denetim Yönetmeliği (2012). *T.C. Resmi Gazete*, 28509, 26 Aralık 2012.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

Dinç, E. ve Gerekan, B. (2014). Denetimde beklenti farklılığı ve denetim eğitiminin beklenti farklılığı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (1): 21-36.

Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Eroğlu, A. (2008). Faktör analizi. Ş. Kalaycı (Der.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*: İçinde 321-335. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Esendemirli, E. (2013). Bağımsız denetimde kalite kontrol ve YMM'lere yönelik bir uygulama. *World of Accounting Science*, 15 (2): 91-123.

Hamuda, K. ve Sawan, N. (2014). Perceptions of auditor independence in Libyan audit market. *International Business Research*, 7 (2): 120-128.

Kaval, H. (2003). *Muhasebe denetimi*. Ankara: Akademik Yayınları.

Mohiuddin, G. (2015). A study on audit independence and corporate governance of private commercial bankers of Bangladesh. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 44 (3): 1-12.

Özçelik, H., Şenol, H. ve Aktürk, A. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının bağımsız denetim alanındaki güncel gelişmelere bakış açıları ve farkındalıkları üzerine bir araştırma. *Journal of Accounting & Finance*, 62 (2): 55-72.

Parlak, M. ve Parlak, Z. (2014). Sayıştay denetçilerinin denetimle ilgili algıları, beklentileri ve görüşleri üzerine bir anket çalışması. *Sayıştay Dergisi*, 92 (1): 5-34.

Pike, E. J. (2003). *Studies on auditing*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Wisconsin University, Madison.

Uzay, Ş. (2004). Türkiye'de denetçi bağımsızlığı: Muhasebe Öğretim Üyeleri Bilim ve Dayanışma Vakfı, The 1st Annual International Accounting Conference, 3-5 Kasım 2004, İstanbul, Türkiye.

Yayın Geliş Tarihi: 03.04.2015
Yayına Kabul Tarihi: 18.06.2015
Online Yayın Tarihi: 26.11.2015
<http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.97578>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 191-214
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

SOKAK EYLEMLERİNDE KATILIMA YÖNELİK BİR İNCELEME: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ

Süleyman HANÇERLİ*
Hacı DURU**

Öz

Sokak eylemleri; tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de her geçen gün önemi gittikçe artan yapıdaki eylemlerdir. Bu tür eylemlere katılan bireyler çeşitli taleplerde bulunarak, seslerini duyurmaya ve kamuoyunda farkındalık oluşturmaya çalışır. Bu çalışmada da; 'mitingler, basın açıklamaları, gösteri yürüyüşleri, oturma eylemleri ve cenaze karşılama etkinlikleri' gibi başlıklar altında toplanan ve 2009-2013 yılları arasında Diyarbakır'da meydana gelen 2063 sokak eylemindeki 'katılım' ve 'katılıma etki ettiği düşünülen faktörler' incelenmiştir. Buna göre; eylem sayısı ile katılımcı sayısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur yani zaman içerisinde gerçekleşen eylem sayıları artarken, bireylerin bu eylemlere katılım sayılarının azaldığı anlaşılmıştır. Ayrıca; biyografik ve yapısal uygunluk, bireylerin içinde buldukları ortamı değiştirebilme, belirli bir grupla özdeşleşebilme ve görüşünü ifade edebilme isteği ile sosyal ağlara katılma, siyasetle iştigal, eylemlere seçilmiş katılımı, eylemler için güçlü bir çağrı (davet) yapılması ve eylemlerin hafta sonu düzenlenmesi gibi faktörlerin yanı sıra eylem türünün de katılıma etki eden bir faktör olduğu bulunmuştur yani düzenlenen eylemin türü ile katılımcı sayısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sokak Eylemleri, Miting, Basın Açıklaması, Yürüyüş, Oturma Eylemi ve Katılım.

EXAMINING PARTICIPATION IN PROTEST EVENTS: DIYARBAKIR EXAMPLE

Abstract

Protest events are activities and actions, which become more important every other day both in the world and in our country. Individuals try to voice their demands and raise awareness in public. In this study, participation and factors affecting participation are analyzed in 2063 social events which are grouped under headings, such as meetings, press releases, parades, sit-downs, and funerals happened in Diyarbakir in the years between 2009 and 2013. According to the results, there is a negative relationship between the number of events and participants over time. As the number of social events increase, the number of participants of the events decrease. Also, while it is found that biographic and

* Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı, Anlaşmazlık Çözüm Tezli Yüksek Lisans Programı, 2547 sayılı Kanun'un 31. Maddesi gereğince görevlendirilmiş öğretim üyesi, hancerli@hotmail.com

** Dr., Isparta Emniyet Müdürlüğü, haci.duru@gmail.com

structural availability, wish in changing conditions, being a part of a specific group, and conveying the opinions/feelings, involvement in networks and politics, presence of elected persons in the events, the mode of invitation, and timing of the events (weekends) have positive effects on participation, it is also observed that there is a significant relationship between the type of event and the number of participants.

Keywords: *Protest Event, Meeting, Press Release, Parade, Sit-Down and Participation.*

GİRİŞ

Sokak eylemlerinde bireyler genel olarak siyasi (ideolojik), sosyal, ekonomik vb. yapıdaki taleplerin karşılanması için tepkilerini dile getirirler. Hançerli vd.'ne göre bu olaylara katılım sağlayan bireyler, bir anlamda, düşüncelerini ve protestolarını diğer bireyler ile paylaşmaya ve bu şekilde seslerini duyurmaya çalışırlar (Hançerli vd., 2013: 110). Klandermans'a göre, bireyler sosyal hareketlere üç sebepten ötürü katılır; (1) içinde buldukları şartları değiştirmek için; (2) bir grubun üyesi olarak hareket etmek için ya da (3) sahip oldukları duygu ve düşünceleri ifade ederek dünyalarını anlamlandırmak için. Öyle ki, bu üç motivasyon toplumdaki kolektif yapıdaki politik taleplerin çoğunu açıklayabilir (Klandermans, 2004: 361). Bireyler, eylemlerin konusu ile ilgili tepkilerini ve taleplerini dile getirirken, bunun daha etkili olması için geniş halk kitlelerinin de bu eylemlerden haberdar olmalarını isteyebilir.

Eylemlerde talep edilenlerden kamuoyunun haberdar olmasının yolu çoğunlukla bu eylemlerin medyada yer bulmasından geçer. Bu eylemlerin medyada yer bulmasına etki eden en önemli faktörler; eylemlerdeki katılımcı sayıları, eylemlerde sergilenen şiddet, yenilikler ve eylemlerde medyanın kullanılmış olmasıdır (Wouters, 2013: 99; Wisler ve Giugni, 1999: 182).

Geniş anlamda sosyal hareketler, daha özelde Uysal'a göre sokak eylemleri alternatif bir siyaset yapma aracıdır (Uysal, 2006: 80; Eisinger, 1973: 13). Bir tanıma göre, sosyal hareketler, ortak bir gaye için otoriteye, elitlere ya da diğer gruplara karşı bir tür başkaldırı olarak görülmektedir (Tarrow, 1994: 3-4). Alternatif bir politika yapma aracı olarak görülen ve genelde devlet otoritesi hedef alınarak düzenlenen bu tür eylemlerde önemli husus; bireylerin katılımının yüksek seviyelerde olması ve medyanın bu konuda ilgisinin çekilmesidir çünkü bu şekilde daha güçlü ve etkili bir kamuoyu oluşturulabilir.

2009-2013 yılları arasındaki beş senede Diyarbakır'da düzenlenen 2063 "miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi ve cenaze karşılama" gibi eylem biçimlerinde bireylerin katılımının karşılaştırmalı olarak analiz edildiği bu çalışmada da; bu eylemlerdeki katılım oranlarında yaşanan değişim ve tercih edilen eylem biçiminin hangileri olduğu ve bireylerin artan ya da azalan katılımının Diyarbakır ilinin sosyal ve siyasal yaşamında öne çıkan hangi dönemlerine karşılık (denk) geldiği ele alınmıştır.

Diyarbakır'ın sosyal ve siyasal yaşamında öne çıkan; 2009-2010 yıllarındaki PKK/KCK duruşmaları, 2011 yılındaki genel seçimler, 2012 yılındaki açlık grevleri ve 2013 yılındaki çözüm süreci gibi dönemlerde miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi ve cenaze karşılama gibi çeşitli eylem biçimlerindeki artan ya da azalan katılımlar bu çalışmada analiz edilmiştir. Buna göre, sosyal ve siyasal yaşamda öne çıkan ve medyada ilgi gören dönemsel bazı özelliklere bağlı olarak eylem biçimlerinin katılımların artmasına ya da azalmasına etki ettiği görülmüştür.

Bu eylemlerdeki katılımların dönemsel olarak artmasının ya da azalmasının ve katılımlara etki ettiği düşünülen faktörlerin analiz edilmesinin önemi açıktır. Katılımların analiz edilmediği, anlaşılmadığı ya da katılıma etki eden faktörlerin incelenmediği durumlarda sağlıklı değerlendirme yapılması beklenemez. Bu çalışma ile bu tür eylemlerin doğasının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmadaki verilerin; 2063 eylemi ve beş yıllık (2009-2013) bir zaman dilimini kapsamı, araştırma sahası olarak eylemlerin bir kentte tezahür ediş biçimi bakımından Diyarbakır'ın seçilmesi, bu çalışmada elde edilen bulguların sadece Diyarbakır için değil bölgedeki diğer iller için de genelleştirilebileceği, elde edilen bulguların sokak eylemlerinde katılıma yön veren hususları değerlendirmeye ilişkin bir fikir vereceği ve bu çalışmanın bu alanda araştırma yapılması yönündeki öneme ve ihtiyaca dikkat çekeceği, kurama yapılan katkıya vurgu yapmaktadır.

SOSYAL HAREKETLERDE TEORİK YAKLAŞIMLAR VE KATILIMA İLİŞKİN BAZI FAKTÖRLER

Tilly ve Tarrow'un (2007) çalışmasına göre; daha çok köleliğe karşı gelişen olaylar, ondokuzuncu yüzyıldaki işçi sınıfı hareketleri ve diğer bazı mücadeleler sayesinde sosyal hareketlerin daha belirgin ortaya çıktığı ve nihayetinde yirminci yüzyılda dünya çapındaki daha az otoriter rejimlerde popüler bir siyaset aracı haline geldiği anlaşılmaktadır (2007: 8).

Özellikle 1960'lardaki sosyal hareketler, daha önce hiç olmadığı kadar sokakların kapılarını mağdur ve mazlumların iddialarını/taleplerini dile getirmeleri için açmış ve sokaklar adeta bir buluşma yeri haline almıştır. O zamandan sonra Amerika'da ve birçok yerde değişik konularda kolektif düşünceleri dile getirmek adına bireyler sokağa inmiştir. Örneğin; Norris'in (2002) çalışmasındaki anket sonuçlarına göre; 1980 ve 1990 yılları arasındaki bir çalışmaya konu olan 22 ülkenin 17'sinde gösterici yüzdelere önemli ölçüde arttığı ifade edilmiştir (Snow vd., 2004: 4). Tartışmalı olmakla birlikte, sosyal hareketlerin bir anlamda beşinci kuvvet haline aldığı dile getirilmiştir (2004: 5).

Kavramsal açıdan sosyal hareketler, kolektif hareketler ve tartışmalı politika kavramları ile adeta iç içe geçmiştir. Tilly ve Tarrow'a göre; bu konuları çalışan birçok kişi bile, politikayla ilişkili olsun veya olmasın, kolektif hareket ile

tartışma arasındaki örtüşmeyi *sosyal hareketler* olarak adlandırmaktadır (2007: 8). Aslında tartışmalı politika (*contentious politics*) sosyal yaşamdaki üç bilindik özelliği bir araya getirmektedir; tartışma (*contention*), kolektif hareket (*collective action*) ve politika (*politics*). Bu üç kavramın kesişimi tartışmalı politika alanını oluşturmaktadır (2007: 4-7). Tartışma; bir kişinin/grubun menfaatleri diğer bir kişinin/grubun menfaatleri ile çatıştığı zaman ortaya çıkar. Günlük yaşamdaki en küçük şeylerden (örn; hangi kanalı izleyeceğimizden) büyük sorulara (kız kardeşimizin erkek arkadaşıyla evlenmesine kadar), futbol maçlarına, rakip firmaların kampanyalarına ya da geçimsiz bir hasta ile doktorunun ilişkisine kadar her yerde yer alabilir (2007: 4). Kolektif hareket; ortak bir menfaat veya bir program etrafında koordine edilen gayret ve çabaları ifade eder. Futbol takımları, kiliseler, gönüllü kuruluşlar, büyük şirketler, bir parktaki yabancı otları temizleyen komşular bile bu grupta yer alabilir. Kolektif hareketlerin çoğu tartışmalı politikanın dışında ve hükümet görevlilerinin ilişkisi/katılımı olmadan gerçekleşir. Zaten hükümet görevlileri ile bir şekilde irtibat olduğunda (örn; bir konuda onlara karşı uğraş vererek ya da onlara yakın bir aktiviteye katılarak) politikaya girilmiş olur. Sürücü ehliyeti almak için başvurmak gibi hayatın rutini içerisinde yer alan bir işlem de, bir ülkenin savaşa girip girmeyeceği sorusu da, ayrıca, politika alanı kapsamdadır (2007: 5).

Sosyal hareketlerin ise dört temel unsuru vardır; (1) bu hareketler süreklilik arz eden türden kampanyalardan oluşur; (2) bu hareketler yürüyüşler, mitingler, gösteriler ve benzeri eylem biçimlerinden oluşan, kamusal alanda cereyan eden görkemli/gösterişli yapıdaki bir dizi performanstır; (3) devamlılık arz eden liyakat, birlik/bütünlük, adanmışlık gösterileridir (örn; yürüyüşler, talepler, söylemler, beyanlar, semboller vb.); (4) bütün bunları ayakta tutan organizasyonlar, ağlar, gelenek ve birlikteliklerdir. Yani sosyal hareketler; örgütlenme, birlik, beraberlik, gelenek ve dayanışma gibi unsurların ayakta tuttuğu tekrarlanmış performans ve aktiviteler sayesinde toplumda bir konuda talep yapılmasının, iddiada bulunulmasının ve bu taleplerin ya da iddiaların sürdürülmesinin sağlandığı ortak kampanyalardır (Tilly ve Tarrow, 2007: 8). Snow vd., (2004: 6) ise vurgunun ne olduğuna bağlı olarak sosyal hareketlerin kavramsal açıdan tanımının değişiklik içereceğine işaret ederek, bir kavramsal tanım yapmamış ancak sosyal hareketlerin bazı bileşenlerini (kolektif aktivite, kurumsal olmayan kolektif hareket, değişim odaklı talep/hedef, kısmen organizasyon, süreklilik gibi kavramları) dile getirmiştir. Snow vd., ayrıca, sosyal hareketleri, kolektif hareketler şemsiyesi altında yer alan çok sayıdaki davranış şekillerinden sadece birisi olarak tanımlamaktadır.

Buna göre; sosyal hareketler süreklilik arz eden *oluşumlar*, tartışmalı politika ise kolektivitelerin tartışmalı konulardaki devlet otoritesi ve organları ile karşı karşıya geldikleri *eylemlerdir*. Bu çalışmanın konusu olan sokak eylemleri ise sosyal bir hareket olarak adlandırılabilir Kürt hareketinin tartışmalı konularda devlet otoritesini ve organlarını hedef alan eylemleridir; diğer bir deyişle, Kürt hareketince gerçekleştirilen tartışmalı politika aktiviteleridir.

Sosyal hareketler, Tarrow'a göre, ortak bir gaye için otoriteye, elitlere, diğer gruplara ya da kültürel kodlara başkaldırının adıdır (Tarrow, 1994: 3-4). Sosyal hareketler önceleri sıra dışı grupların kullandığı alternatif bir politika aracı olarak algılanmıştır (Lipsky, 1968: 1144; Eisinger, 1973: 13). Son yıllarda günümüz toplumunun artık bir hareket toplumu haline geldiği iddia edilmiştir (McAdam vd., 2005: 4). Bu iddiaya göre sosyal hareketler yalnızca sıra dışı grupların kullandıkları bir politika aracı değildir. Artık her kesimden birey daha geniş bir yelpazeye yayılan tepkilerini ve taleplerini bu hareketler aracılığı ile dile getirmektedir. Buna göre, bu hareketlerin sayısı, çeşitliliği ve olaylara katılan insanların sayısı da artmıştır (Soule ve Earl, 2005: 345). Edwards ve McCarthy'nin çalışmasında yer alan Lincoln'e (1978) ve McCarthy vd.'ne (1988) göre de; sosyal hareketlerin eylemcilerin çok sayıda kaynağa sahip olduğu ya da kaynağa yakın olduğu metropolitan şehirlerde meydana geldiğini birçok çalışma göstermektedir (Edwards ve McCarthy, 2004: 119). Türkiye'de de toplumsal olayların (sokak eylemlerinin) sayısının her geçen yıl arttığı Uysal'ın (2007) 1994-2000 yıllarını kapsayan çalışmasında görülmektedir. Ancak, Uysal (2006: 89) Türkiye'deki sokak eylemlerinin mevcut politikayı ve siyaset sistemini etkileme gücünün çok da olmadığını çünkü bu tür eylemlerin siyasal sistemler tarafından çok da muhatap alınmadıklarını dile getirmektedir. Devamında (2006: 93) şöyle demektedir; *"...Türkiye sokaklarında siyaset yapılmakta ama, kamu politikalarını etkilemek anlamında gerçek bir siyasal katılım sağlanamamaktadır"*.

Sosyal hareketlerle ilgili araştırmaların odaklandığı makro seviyedeki çalışmalar sosyal hareketlerin nerede, ne zaman ve neden meydana geldiği sorularını cevaplamaya çalışmıştır. Aşağıda bu soruların cevaplanması için ortaya atılan üç önemli teorik yaklaşıma yer verilmiştir.

Bunlardan birincisine göre sosyal hareketleri tetikleyen acılardır/dertlerdir (örn; Smith ve Fetner, 2010: 14). Yani sosyal hareketler bir acının/derdin çözümüne yönelik olmaktadır. Bir yerde dert varsa, bu derdin çözümü normal politik yollarla mümkün değilse, bu derdin neticesi daima sosyal hareketlerdir (Opp, 1988: 853). Amerika'daki zencilerin ikinci sınıf insan muamelesi görmelerinin zenci hareketlerine neden olması da buna bir örnektir.

Diğer teoriye göre, acılar/dertler otomatik olarak sosyal hareketlere dönüşmezler. Sosyal hareketler için kaynaklara (paraya ve işgücüne) ve bir de bu kaynakların harekete geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kaynaklar çoğu zaman acıyı ve derdi çeken bireylerden gelir. Bireylerin olarak ortaya koyacakları katkıyı bir tarafa yönlendirmek için de (çok ilkel bile olsa) bir organizasyona ihtiyaç vardır. Bu yaklaşıma göre; acılar/dertler bir ön şart olsa bile sosyal hareketlere neden olmazlar. Acıların/dertlerin sosyal hareketlere dönüşebilmesi için acıyı/derdi çekenlerin katkılarının bir araya getirilerek hareketlendirilmesi gerekir (McCarthy ve Zald, 1977: 1216).

Üçüncü teoriye göre ise sosyal hareketler için siyasi anlamda uygun bir ortamın bulunması gerekir (McAdam vd., 1996: 27; Meyer ve Staggenborg, 1996:

1633). Sosyal hareketlerin hedefinde devlet otoritesi ve elitler vardır. Bir ülkenin siyaset sistemi çok açıksa, yani her türlü sorunun çözümü için siyasi kanallar kullanılabiliriyorsa sosyal hareketler çok oluşmamaktadır çünkü buna ihtiyaç duyulmamaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi sosyal hareketler alternatif bir siyaset aracıdır. Bir ülkenin siyaset sistemi çok kapalıysa da sosyal hareketler çok oluşmamaktadır; çünkü sosyal hareketler organize olamazlar. Bu yaklaşıma göre, sosyal hareketler en çok siyaset sisteminin sosyal hareketlerin organize olabileceği kadar açık, ama her türlü sorunun siyasi kanallar kullanılarak çözülemeyeceği kadar kapalı olduğu ülkelerde ve zamanlarda meydana gelmektedir (Jenkins vd., 2003: 280; Eisinger, 1973: 25).

Görüleceği üzere, sosyal hareketlerle ilgili üç teorinin de doğru yönleri bulunmaktadır. Teorilerden hiçbirinin sosyal hareketleri anlamak adına tek başına yeterli olduğu söylenemez. Sosyal hareketler, üç teorinin iddiaları birleştirilerek daha iyi anlaşılabilir. Sosyal bir hareketin ortaya çıkması için bir acıya ve derde, kaynağa (paraya ve işgücüne) ve bu kaynağın harekete geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca, sosyal hareketlerin etkili olabilmesi, içinde bulunulan siyasi ortama da bağlıdır. Sosyal hareketler daha çok siyasi ortamın uygun olduğu zamanlarda oluşur. Diğer bir deyişle, siyasi ortamın en uygun olduğu zamanlar, siyaset sisteminin dışarıdan gelecek katkılara en açık olduğu zamanlardır.

Sosyal hareketlere ve sosyal hareketlenmeye ilişkin teoriler bu çalışmanın konusu olan sokak eylemleriyle yakından ilişkilidir çünkü bu eylemler, sosyal hareketlerin kullandığı repertuar içinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Yukarıda anlatılanlar ışığında; sokak eylemlerinin Diyarbakır'daki bireylerin acılarını ve dertlerini en çok hissettikleri zamanlarda gerçekleştiği ve bu zamanlarda meydana gelen eylemlerde katılımın da daha fazla olduğu söylenebilir.

Ancak acılar ve dertler bu eylemlerin oluşmasını ve büyüklüğünü etkileyen tek faktör değildir. Bu eylemlerin gerçekleşmesi için kaynakların da hareketlenmesi gerekir. Eylemlere katılacak bireylerin konudan haberdar olması, teşvik edilmesi ve bunun için organize edilmesi gerekir. Bu durum organizatörlerin eyleme atfedecekleri önemle doğru orantılıdır. Bir eyleme atfedilen önemin göstergeleri arasında bu eylemin duyurusu için harcanan para, emek ve katılan siyasetçiler de yer almaktadır. Bu durumda, organizatörlerin en çok önemsendiği eylemlerin daha fazla katılımı gerçekleşmesi beklenir. Ayrıca, eylemlerin muhatabı olan hükümetin ve kamuoyunun eylemler üzerinden verilen mesajlara en açık olduğu dönemlerde gerçekleşmesi beklenir. Ülke gündemini meşgul edecek daha önemli olayların olduğu durumlarda hükümet ve kamuoyu düzenlenen bu eylemlerde verilecek mesajlara çok açık değildir.

Öte yandan, sosyal hareketlerle ilgili mikro seviyede yapılan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalar da, bireylerin sosyal hareketlere katılımına etki eden faktörlerin neler olduğu üzerine yoğunlaşmış, sosyal hareketlere katılımın bireylerin hayatlarını ne yönde etkilediği konusu incelenmiştir.

Bireysel anlamda sosyal hareketlere katılıma etki ettiği iddia edilen faktörler temelde üç başlık altında toplanmıştır; (1) biyografik uygunluk, (2) yapısal uygunluk ve (3) siyasetle iştigal (Schussman ve Soule, 2005: 1084; Sherkat ve Blocker, 1994: 821; Saunders vd., 2012: 265). Biyografik uygunluk bireyi sosyal hareketlere katılımdan alıkoyacak unsurların bulunmamasıdır. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, iş vb. (Schussman ve Soule, 2005: 1085; Saunders vd., 2012: 265). Yapısal uygunluk ise bireyin, toplum içindeki konumu ve ilişkileri itibariyle sosyal hareketlerden haberdar olabilecek bir yerde bulunmasıdır. Sivil toplum kuruluşlarına, vakıflara ve benzeri oluşumlara üye olan bireyler veya bu bireylerle bağı olanların sosyal hareketlerden haberdar olmaları ihtimali daha yüksektir. Dolayısıyla sosyal hareketlere katılım ihtimali de daha fazla olmaktadır (Schussman ve Soule, 2005: 1086; Klandermans ve Oegema, 1987: 520). Öte yandan, siyasetle daha çok iştigal eden bireylerin sosyal hareketlere katılma ihtimalinin de daha fazla olduğu iddia edilmiştir. Ayrıca, sosyal hareketlerin değişime katkı sağlayacağını düşünen bireylerin sosyal hareketlere daha çok katıldıkları da yine iddialar arasındadır (Schussman ve Soule, 2005: 1089).

Klandermans da katılımı; arz ve talep mekanizması ile açıklamaktadır. Ona göre; *talep* bir toplumdaki protesto potansiyelini, *arz* protesto organizatörlerince topluma sunulan protesto fırsatlarını, *hareketlenme* ise arz ve telebi birbirine bağlayan mekanizmayı ifade eder. Katılımın talep yönü, sosyalleşme, derdin/sorunun oluşumu, sebepsel nitelikler ve kolektif kimlik oluşumuyla ilişkili iken; katılımın arz yönü, eylem repertuarı, sosyal hareketin etkinliği, sosyal hareketin çerçevesi, ideolojisi ve kimlik bileşenleri ile ilişkilidir (Klandermans 2004: 360-361). Buna göre, sosyal hareketlere katılımın üç temel nedeni vardır; bireylerin durumlarını değiştirme isteği, bireylerin bir grup adına hareket etme isteği ve bireylerin dünyalarına bir anlam katma ve kendilerini ifade edebilme isteğidir. Sosyal hareketler de bu talepleri yerine getirmek için bireylere adeta fırsatlar sunmaktadır. Klandermans bunları da daha sonra üç ayrı başlık altında toplamıştır; araçsallık, kimlik ve ideoloji. Araçsallık, bireylerin sosyal ve politik ortamlarını değiştirmek için olan katılımlarını; kimlik, bireylerin belli bir grupta özdeşleşme isteği için olan katılımlarını, ideoloji de; bireyin görüşünü ifade etmek ve böylece hayatına bir anlam katmak için olan katılımlarını ifade eder (2004: 361).

Klandermans, ortaya koyduğu modelde dört ayrı basamaktan bahseder. Ta ki bireyler eyleme katılıma ilişkin son adımını atana kadar her bir basamak arz ve talep mekanizmalarını çalıştırarak birbirine daha çok yakınlaştırmaktadır. Örn; birinci basamakta; sosyal hareketin sonuçları üzerinden bir konsensüs oluşturulması ve böylece bir sempatizan kitlesine ulaşılması vardır. Çünkü daha çok konsensüs, daha fazla katılım sağlayacak sempatizan demektir. İkinci basamakta; sempatizanların arasından bazı bireylerin hedeflenerek, katılıma yönelik ikna edilmeleri (sosyal hareketlerin ve bireylerin sosyal ağlarının karşılıklı etkileşimi) söz konusudur. Üçüncü basamakta; sosyal ağlar vasıtasıyla harekete bağlanmış olan bireylerin belli bir eylem için teşvik edilmeleri (katılıma kesin

olarak motive edilmiş olmaları) gerçekleşmiş olmaktadır. Dördüncü basamakta ise; motive edilen bireylerin eyleme katılmalarına ilişkin hiçbir engelin artık kalmamış olması söz konusudur (2004: 370-371). Diani de aynı şekilde sosyal ağların, bireylerin eyleme katılımına etkisinden bahseder. Sosyal ağların, bireylerin eyleme katılım ihtimalini artırabildiği veya güçlendirebildiği; hatta bireylerin daha önce oluşmuş olan bağlarının eyleme katılımını etkilediği gibi, yeni katılımların yeni bağların oluşmasında ve bunun da bireylerin eylemlere katılma kariyerine etki edeceğine dikkat çekmektedir (Diani, 2004: 339). Sosyal bir ağdaki bir bireyin diğer bir katılıma olan güçlü bağı ile bu bireyin ağdaki kendi pozisyonu, katılıma etki eden ayrı bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (2004: 350).

Özetle, makro seviyedeki çalışmalara göre; sosyal hareketleri acılar ve dertler tetikler, ancak acılar ve dertler hemen sosyal hareketlere dönüşmez, bu hareketler için paraya, işgücüne ve kaynakların harekete geçirilmesine ihtiyaç vardır. Bunun için bir de siyasi anlamda uygun bir ortamın olması gerekmektedir. Sosyal hareketlerin hedefinde de genel olarak devlet otoritesi ve elitler bulunmaktadır. Mikro seviyedeki çalışmalara göre de; bireysel anlamda sosyal hareketlere katılıma etki eden üç ayrı faktör vardır. Bunlar; biyografik ve yapısal uygunluk ile siyasetle işigaldir. Sosyal hareketlerin değişime katkı sağlayacağını düşünen bireyler de bu hareketlere daha çok katılım sağlamaktadır. Ayrıca, bireylerin buldukları ortamı değiştirebilme, belirli bir grupla özdeşleşebilme, sahip olduğu görüşü ifade edebilme isteği ve sosyal ağlara katılma gibi etkenler de katılıma etki eden faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal hareketler de bu talepleri yerine getirmek için adeta bireylere uygun fırsatları sunmaktadır.

Öte yandan, 2009-2012 yılları arasındaki dört senede Diyarbakır'da meydana gelen 318 sokak eylemindeki katılıma ilişkin Hançerli vd.'nin (2013) bir çalışma yaptıkları görülmektedir. Tablo 1'de eylemlerdeki katılımcı sayılarının yıllara göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 1: Diyarbakır'daki Eylemlerde Katılımcı Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı

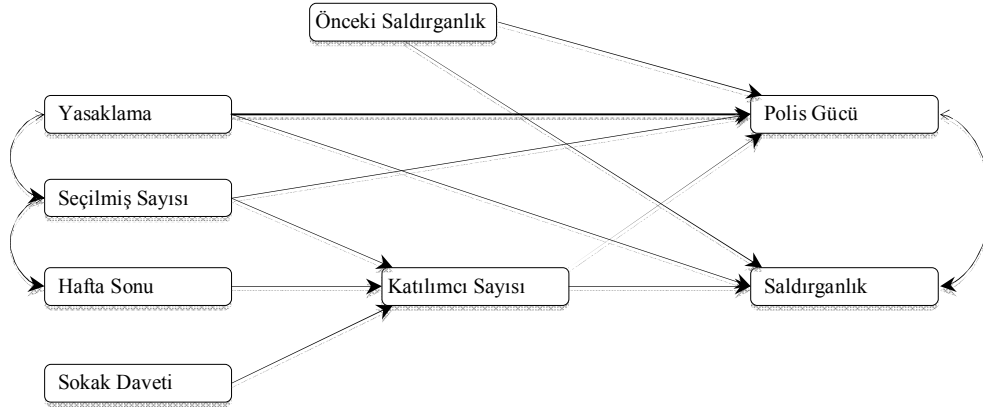
Sokak Eylemlerinde Katılımcı Sayıları (Yıllara Göre Dağılım)								
	<=500	501-1000	1001-2000	2001-5000	5001-10000	>10000	Olay Sayısı	Katılımcı Sayısı
2009	10	14	9	9	5	3	50	230,435
2010	16	28	13	10	2	2	71	229,890
2011	29	19	19	15	5	6	93	324,275
2012	31	23	9	13	4	2	82	174,040
Toplam	86	84	50	47	16	13	296	958,640

Kaynak: Hançerli, S., Duru, H. ve Gergin, N. (2013). Toplumsal olaylarda ve kanunsuz eylemlerde katılım ve saldırganlık. *Polis Bilimleri Dergisi*, 15 (2), s. 125.

Tablo 1'de öne çıkan husus şudur; en çok düzenlenen eylem ve katılımcı sayısı 2011 yılına aittir. Hatta 2012'deki katılım, 2011'deki katılımın üçte ikisi kadardır. Yani genel seçimlerin düzenlendiği yıl olan 2011'e verilen önem, açıklık

grevlerinin düzenlendiği yıl olan 2012 yılına bile verilmemiştir. 2011'deki yoğun katılımlar, siyasi seçimlere ve seçim yılına verilen önemi gözler önüne sermektedir. Bu Tablo, ayrıca, genel olarak gösteriyor ki; düzenlenen eylem sayıları yıllar içerisinde artarken, bunlara olan katılımcı sayıları lineer olmayan bir şekilde azalmıştır. Bireylerin eylemlere katılımına direk etkisi bulunan faktörler de yine bu çalışma ile ortaya konulan modelde (Şekil 1) gösterilmektedir.

Şekil 1: Toplumsal Olaylarda Katılım ve Saldırganlık Modeli



Kaynak: Hançerli, S., Duru, H. ve Gergin, N. (2013). Toplumsal olaylarda ve kanunsuz eylemlerde katılım ve saldırganlık. *Polis Bilimleri Dergisi*, 15 (2), s. 125.

Not: Şekildeki tek yönlü oklar bir sebep-sonuç ilişkisi olduğunu, çift yönlü oklar ise kavramlar arasında bir ilişki olduğunu, ancak bunun yönü hakkında bir kanaat oluşmadığını ifade etmektedir.

Buna göre, katılıma direk etkisi bulunan faktörler şu şekildedir;

(1) Olaya katılan seçilmiş sayısı, (2) olayın hafta sonu meydana gelmesi ve (3) olaya katılım için sokak davetinin olmasıdır. Bu üç faktörün etkisi pozitifdir... Görüleceği üzere; olayların hafta sonu tertip edilmesi, seçilmişlerin olaylara iştiraki ve davetin güçlü araçlar marifetiyle yapılması olaylara katılımı artırmaktadır. Zaten olaylarda en önemli husus katılımın yüksek seviyede sağlanmasıdır... (Hançerli vd., 2013: 130).

Türkiye'deki sokak eylemlerinde kullanılan eylem biçimlerinin ve katılımcı sayılarının oranlarını ya da katılıma etki eden faktörleri inceleyen bir çalışma (araştırdığımız kadarıyla) bulunamamıştır. Bu nedenle, bulgularımızı başka çalışmalarla karşılaştırma imkânı olmamıştır. Ancak, Uysal'ın (2006, 2007), Köker ve Dağanay'ın (2004), Atak'ın (2014), Gümrükçü'nün (2010) ve Çetinkaya'nın (2014) Türkiye'deki sokak eylemleri, toplumsal olaylar polisliği, eylem repertuarı ve bu olayların medyada yer bulma şekilleri ile ilgili çok değerli çalışmaları ve yayınları bulunmaktadır. Bunlar arasında Uysal'ın (2006, 2007) araştırmaları bu çalışmada kullanılan veriler açısından en yakın olanıdır. Uysal da bizim gibi polis arşivlerinden alınan verileri kullanmıştır ve kullandığımız bu verilerin amacına uygunluğunu gösteren önemli bir referans kaynağı olmuştur.

Elinizde bulunan bu çalışma ile de gelişmekte olan bu literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

ARAŞTIRMA: DİYARBAKIR ÖRNEĞİ

Yukarıdaki çalışmalar; eylemlerde bireylerin katılımına ve katılıma etki ettiği düşünülen faktörlere ilişkin bize bazı bilgiler vermektedir. Bu kapsamda ortaya konulan teoriler, modeller ve yaklaşımlar ışığında bu çalışmada ele alınan 2063 eyleme ilişkin veri dosyasının analizi yapılarak, eylemlerdeki katılımlar detaylı olarak incelenmiş ve bu katılımlara etki ettiği düşünülen bir faktörün daha olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, bu çalışma ile Diyarbakır'daki toplumsal eylemlerin değişik eylem biçimlerine ayrılan (*miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi ve cenaze etkinliği gibi*) heterojen bir yapıda olduğu ve eylemlerin türünün de katılıma etki eden önemli bir başka faktör olduğu ortaya konulmuştur.

Metot

Bu çalışmanın verileri Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü arşivinden elde edilmiştir. Polis arşivlerinden alınan verileri kullanmanın belirgin avantajları vardır (Titarenko vd., 2001: 130; Uysal, 2007: 322). Polis verilerini kullanmanın en önemli avantajı, polis verilerinin basından elde edilen verilere nazaran daha sistematik ve eksiksiz olmalarıdır. Ayrıca, polisin haberdar olduğu eylemleri kayıt altına almama gibi bir lüksü de yoktur, ama basının yalnızca haber değeri olan eylemleri rapor etmeleri beklenir (Uysal, 2007: 322)¹. Öte yandan, polis verilerini kullanmanın (bu çalışma açısından) önemli bir dezavantajı, olayların ayrıntılı bir anlatımının polis arşivlerinde bulunmayışıdır (Uysal, 2007: 322). Dolayısıyla, aşağıda sunulan analizlerde eylem biçimlerinden yalnızca polis gözünde kayda değer olanlar etiketlenebilmiştir. Ayrıca, olayların yaklaşık dörtte biri de, elde yeterli bilgi olmadığı için eylem biçimi olarak “diğer” şeklinde kodlanmıştır.

Bu arşivden; her bir eylemin tarihi, yeri, konusu, katılımcı sayısı, eylemle ilgili bir müdahalenin ya da bir suç duyurusunun yapıp yapılmadığı bilgilerini içeren detaylı bir veri dosyası elde edilmiştir. Elde edilen bu veri dosyası ve kodlamalar birleştirilerek bu çalışma için kullanılan verilerin son hali

¹ Bu durumun aslında daha çok Türkiye için geçerli olduğunu düşünüyoruz. Türkiye’de polis arşivleri toplumsal olaylar açısından daha kapsayıcı ise de, mesela Barranco ve Wisler (1999), başka kaynaklardan (özellikle de gazetelerden) öğrenilen toplumsal olayların yaklaşık %80’inin polis kayıtlarında bulunmadığını buluyorlar. Bunun bir nedeni Türk polis teşkilatının merkezi siyasi otoriteye doğrudan bağlı olması olabilir. Bu bağlılık sayesinde siyasi otoritenin sokak eylemlerini denetleme ve bastırma yönünde polisi daha etkin kullandığı iddia edilebilir. Ancak, Türkiye’de meydana gelen sokak eylemlerinin tam olarak ne kadarının polis arşivlerinde yer bulduğu ile ilgili bir çalışma (bizim bilgimiz dâhilinde) bulunamamıştır. Dolayısıyla bu ilerde yapılacak olan ampirik araştırmalar ile cevaplanması gereken bir soru olarak ele alınabilir.

oluşturulmuştur. Elde edilen veriler, tanımlayıcı istatistikler (özellikle de grafikler) kullanılarak analizler yapılmıştır. Aynı anda hem eylem sayılarının hem de katılımcı sayılarının zaman üzerindeki dağılımını göstermek için de grafik olarak yığılmış sütunlara ağırlık verilmiştir.

Her bir eylemin nasıl gerçekleştiğinin ve neler yaşandığının anlatıldığı özet olay raporları da yine söz konusu bu arşivde yer almaktadır. Bu özet raporların incelenmesi; eylemlerin katılımcı sayılarındaki farklılaşmanın büyük oranda eylemin çeşidi ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, araştırmacılar arşivden elde edilen özet raporları okuyarak, eylemleri çeşitlerine göre gruplara ayırmışlardır. Bu eylemler heterojen bir yapıda olduğundan ancak makul olabilen üç grup oluşturulabilmiştir. Bu gruplar; “(1) mitingler; (2) basın açıklamaları, gösteri yürüyüşleri, oturma eylemleri ve (3) cenaze etkinlikleri”. Yukarıda daha önce de ifade edildiği gibi, bu üç gruptan hiçbirisine uymayan eylemlerin sayısı da toplam eylem sayısının yaklaşık dörtte birine denk geldiğinden, bu da “diğer eylemler” başlığı altında kodlanmıştır.

Mitingler; bireylerin alanlarda toplanarak, kurulan platformlar üzerinden sahip oldukları farklı fikir, duygu, düşünce, görüş, öneri ve protestoları dile getirdikleri eylemlerdir. Adeta bir şölen havasında geçen bu tür toplumsal ritüellere katılım, sokaktaki diğer eylemlere göre çok daha yoğun ve kalabalıktır. Güneydoğu Anadolu’da adeta bir festival ve düğün havasında geçen mitinglerde; kadınlar, gençler, çocuklar ve yaşlılar bunu bir fırsat olarak görmekte, en güzel elbiselerini giyerek bu toplantılarda sosyalleşmeye çalışmakta, çekilen halaylar, zılgıtlar, söylenen türküler ve atılan sloganlar eşliğinde hayata katılmakta ve belki de bu tür kamusal alan paylaşımları sayesinde kültürlerini sürdürmeye çalışmaktadır.

Basın açıklamaları, gösteri yürüyüşleri ve oturma eylemleri; bu çalışmada tek başlık altında toplanmıştır. Bunun nedeni en sık tekrar edilen eylem türü olan basın açıklamalarının, gösteri yürüyüşlerinin ve oturma eylemlerinin genelde birlikte görülmesidir. Bunun amacı belki de katılımı ve ilgiyi artırmaktır. Basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi için bir araya gelen bireyler medyanın da dikkatini çekerek, tepki ve talepleri dile getirerek, kamuoyunda farkındalık oluşturmaya çalışırlar. Ancak bu eylemlerdeki katılımlar, mitingler ve cenaze etkinliklerinde olduğu kadar yoğun olmaz çünkü mitingler ve cenaze etkinlikleri nadiren gerçekleşir, bu eylemler ise hemen her gün gerçekleşmekte, hayatın sosyal ve siyasal anlamda adeta birer parçası olmaktadır.

Cenaze etkinlikleri; yaşanan çatışmalarda hayatını kaybeden ve ailelerine teslim edilen cenazelere toplu karşılama, dini merasim ve defin işlemi gibi törensel etkinliklerin yapıldığı yüksek katılımlı eylemlerdir. Bu eylemlerde cenaze sahibi olan aile yakınları ve toplanan gruplar; çeşitli konuşmalar yaparak, sloganlar atmakta ve netice olarak da en üst seviyede duygusallık yaşanmaktadır.

Yukarıda bahsi geçen grupların hiçbirisinin kapsamına girmeyen, imza standı açma, sahne gösterisi düzenleme, kurumlara ya da siyasetçilere mektup gönderme ya da faks çekme vb. sosyal içerikli eylemler “diğer eylemler” başlığı altında toplanmıştır. Bunun, bu çalışmanın kapsamı dışında kalmasına sebep; bu eylemlerin heterojen bir yapıda olmaları ve içerik olarak birbirinden bağımsız işlevlere ve fonksiyonlara sahip olmalarıdır.

Ayrıca, bu çalışmada iki temel araştırma sorusu bulunmaktadır;

1. 2009-2013 yılları arasında Diyarbakır’da meydana gelen miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi ve cenaze etkinliğinin sayısal açıdan gerçekleşme oranları nasıldır?

2. 2009-2013 yılları arasında Diyarbakır’da meydana gelen miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi ve cenaze etkinliğinde bireylerin sayısal açıdan katılım oranları nasıldır?

Bulgular

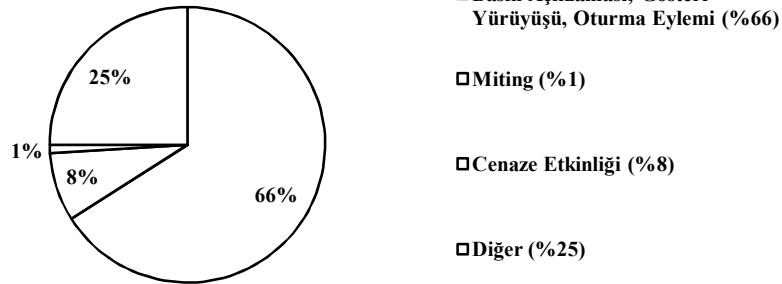
Bu iki araştırma sorusuna yönelik olarak bu çalışma kapsamında elde edilen temel bulgular aşağıda sırasıyla okuyucuya sunulmaktadır.

Birinci araştırma sorusuna ait bulgular

Bu bölümde, 2009-2013 yılları arasında Diyarbakır’da yaşanan miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi ve cenaze etkinliği oranları öncelikli olarak yüzdeler, daha sonra her bir yüzdenin açıklaması mahiyetindeki rakamlar ve son olarak eylem sayılarının hem eylem türüne hem de katılımcı sayısına göre dağılımı şeklinde verilmektedir.

Buna göre, Şekil 2 bize söz konusu edilen yıllar arasında Diyarbakır’da yaşanan 2063 eylemde hangi eylem türünün ne oranda gerçekleşmiş olduğunu göstermektedir.

Şekil 2: 2063 Eylemin Yüzdeler Halinde 2009-2013 Arasındaki Gerçekleşme Oranı



Buna göre bu eylemlerin;

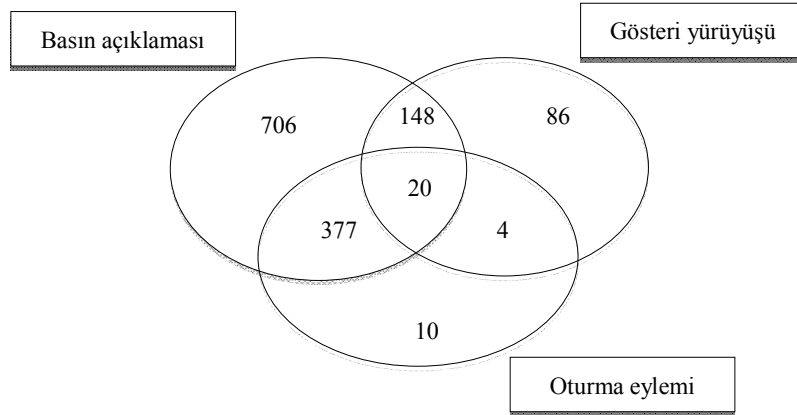
- %1'lik bir kısmını mitingler (sayı=25)
- %66'lık gibi önemli bir kısmını basın açıklamaları, gösteri yürüyüşleri ve oturma eylemleri (sayı=1351)
- %8'lik bir kısmını cenaze etkinlikleri (sayı=162)
- %25'lik bir kısmını diğer eylemler oluşturmaktadır (sayı=525).

Bu rakamlara göre; yaklaşık her üç eylemden iki tanesinin basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi niteliğinde olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi niteliğindeki eylemleri düzenlemenin diğer eylemleri düzenlemeye göre daha kolay ve pratik olması, az sayıda bireyin katılımının bu tür eylemlerin düzenlenmesi için yeterli olmasıdır.

Bu eylemlerin, medyanın da gösterdiği ilgi ile gündelik hayatın birer parçası haline aldığı kabul edilebilir. 2063 eylemin yaklaşık %66'sı gibi önemli bir kısmını oluşturan bir eylem oranının, sosyal ve siyasal yaşamın bir parçası haline gelmesi yadsınamaz. Bu sayede, kamu siyasetine sokaktaki bireylerin de yön verebileceğine ve farklı seslerin daha kolay duyulabileceğine katkıda bulunulacağı düşünülebilir.

Öte yandan, her ne kadar basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi bu çalışmada tek bir başlık altında toplansa da, bu eylemler de kendi içinde bazı farklılıklar göstermektedir. Bu kategorinin detaylı bir şekilde incelenmesi de bu anlamda faydalı olabilir. Şekil 5'de bu çalışmaya bu amaçla eklenmiştir.

Şekil 3: 2063 Eylemin %66'sını Oluşturan Basın Açıklaması, Gösteri Yürüyüşü ve Oturma Eyleminin Rakamsal Açılımı



Şekil 3'e göre; 2063 eylemin %66'lık gibi önemli bir kısmını basın açıklamaları, gösteri yürüyüşleri ve oturma eylemleri oluşturmaktadır. Bu da 1351 eylem demektir. Bu 1351 eylemden; 706 tanesi basın açıklaması, 86 tanesi gösteri

yürüyüşü, 10 tanesi oturma eylemi, 377 tanesi basın açıklaması ve oturma eylemi, 148 tanesi basın açıklaması ve gösteri yürüyüşü, 4 tanesi gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi, 20 tanesi ise basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi niteliğindedir.

Buna göre;

En çok tercih edilen ilk üç eylem biçimi sırasıyla şu şekildedir:

- Basın açıklaması,
- Basın açıklaması ve oturma eylemi,
- Basın açıklaması ve gösteri yürüyüşü.

En az tercih edilen ilk üç eylem biçimi de sırasıyla şu şekildedir:

- Oturma eylemi ve gösteri yürüyüşü,
- Oturma eylemi,
- Basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi.

Bu bulgular, Üstün'ün İstanbul'daki sokak eylemleri üzerine yaptığı çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Üstün, "İstanbul'daki toplumsal olayların sayısal anlamda büyük çoğunluğu yürüyüşlü ya da yürüyüşsüz basın açıklamaları şeklinde gerçekleşmektedir" demektedir (Üstün, 2014: 88).

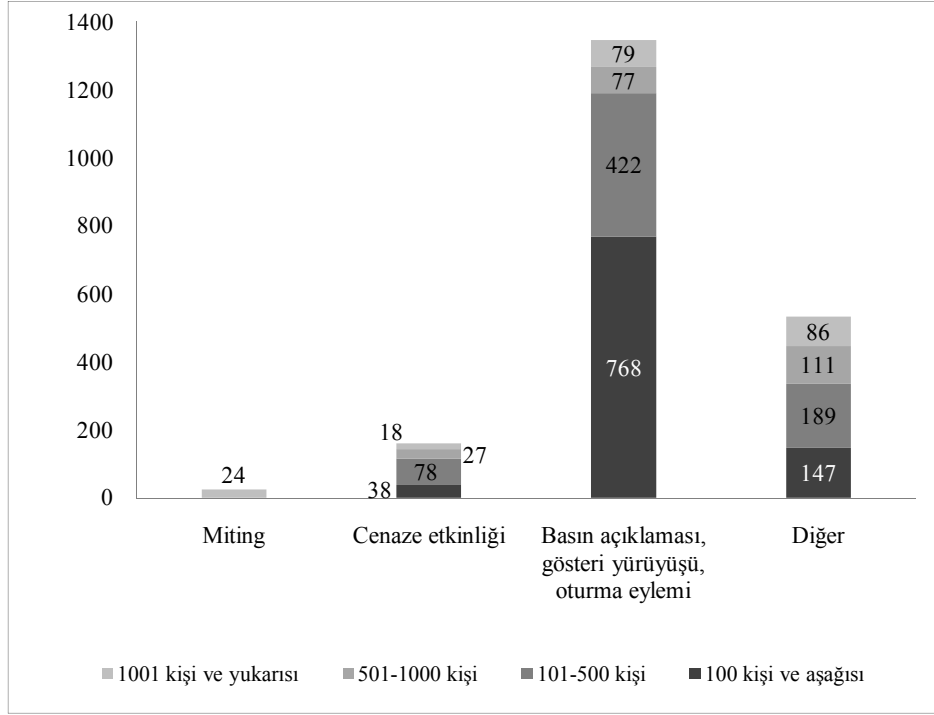
Göstericiler tarafından verilmek istenen mesajların daha çok basın açıklamaları yolu ile medya üzerinden verildiği görülmektedir. Oturma eylemlerinin ve gösteri yürüyüşlerinin ise daha çok katılımı artırmak, basın açıklamasını güçlendirmek ve belki de basın açıklaması eylemini cazip kılmak için yapıldığı da düşünülebilir.

Daha önce bir eylemin türü ile katılımcı sayısı arasında bir ilişki olduğu ifade edilmişti ancak eylemlerde en düşük katılımcı sayısının 6, en yüksek katılımcı sayısının 240.000 olduğu düşünüldüğünde bu ilişkiyi göstermek oldukça zordur. Bu nedenle, bu çalışmaya konu edilen eylemlerdeki katılımcı sayıları farklı kategorilere ayrılmıştır.

Bu kategoriler;

- 100 kişi ve aşağısı,
- 101-500 kişi arası,
- 501-1000 kişi arası,
- 1000 kişi ve yukarısı.

Şekil 4: Eylem Sayılarının Eylemin Türüne ve Katılımcı Sayısına Göre Dağılımı (Barların yanındaki ya da üzerindeki rakamlar eylem sayılarını göstermektedir.)



Eylem sayılarının hem eylemin türüne hem de katılımcı sayısına göre dağılımının gösterildiği Şekil 4'e göre; miting niteliğindeki eylemlerde katılımcı sayıları hep 1000 kişinin üzerindedir. Mitinglerde en düşük katılımcı sayısı 2.500, ortalama katılımcı sayısı 34.500 kişidir.

Basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi niteliğindeki olayların %85'inde katılımcı sayısı 500 kişiden daha azdır. Bu tür eylemlerde en düşük katılımcı sayısı 10, ortalama katılımcı sayısı da 375 kişidir. Cenaze etkinliği niteliğindeki eylemlerin çoğunda katılımcı sayısı 500 kişiden daha azdır. (Şekil 4'te görülmemekle birlikte bu eylemlerdeki en düşük katılımcı sayısı 40, ortalama katılımcı sayısı 923 kişidir).

Açıkça görülüyor ki; katılımcı sayısının büyüklüğü ile eylemin gerçekleşme sıklığı arasında ters yönde bir ilişki vardır. Yani katılımcı sayısının yüksek olduğu eylemler daha seyrek, katılımcı sayısının düşük olduğu eylemler daha sık gerçekleşmektedir. Katılım açısından bakıldığında, bu durum, hayatın akışı içerisinde oldukça beklenen bir durumdur çünkü eylemlerin düzenlenmesi için bir ihtiyacın (motivasyonun), kaynakların ve organizasyonun bulunması gerekmektedir. Katılım seviyesi düşük olan eylemlerde bunları temin etmek her zaman için daha kolay, pratik ve ulaşılabilir olmuştur.

Eylem türü ile katılımcı sayısı arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Mitinglerde katılımcı sayıları çok yüksek; basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi gibi eylemlerde katılımcı sayıları düşüktür. Cenaze etkinliğindeki katılımcı sayıları da bu ikisinin arasında bir yerdedir. Yani daha önce de ifade edildiği gibi; eylemin türü, katılımcı sayısını etkileyen oldukça önemli bir faktör olarak bu çalışma ile karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, sosyal ve siyasal yaşamda öne çıkan ve medyada ilgi bulan dönemsel bazı özelliklere bağlı olarak değişen eylem biçimlerinin, katılımların artmasına ya da azalmasına etki ettiği söylenebilir. Bu dönemsel özelliklerin de (siyasi duruşmalar, siyasi seçimler, açlık grevleri ve çözüm süreci gibi) devleti doğrudan ilgilendiren hususlar olduğu açıktır.

İkinci araştırma sorusuna ait bulgular

Bu çalışmanın ikinci araştırma sorusu şu şekildeydi; 2009-2013 yılları arasında Diyarbakır'da meydana gelen miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi ve cenaze etkinliğindeki bireylerin sayısal açıdan katılım oranları nasıldır?

Bu soruya cevap niteliğindeki katılım oranları her eylem türü için ayrı-ayrı başlıklar halinde verilmektedir. Hatta her eylem (*miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi ve cenaze*) için verilen rakamlar altışar aylık periyotlar halinde gösterilmektedir.

Her bir şekil içindeki bir bar; altı aylık periyodu göstermektedir. Yani her yılı temsil eden iki adet bar bulunmaktadır; birinci bar yılın ilk altı ayını; ikinci bar yılın ikinci altı ayını gösterir. Örn; “2009-1” isimli bar 2009 yılının birinci altı ayını, “2009-2” isimli bar 2009 yılının ikinci altı ayını göstermektedir.

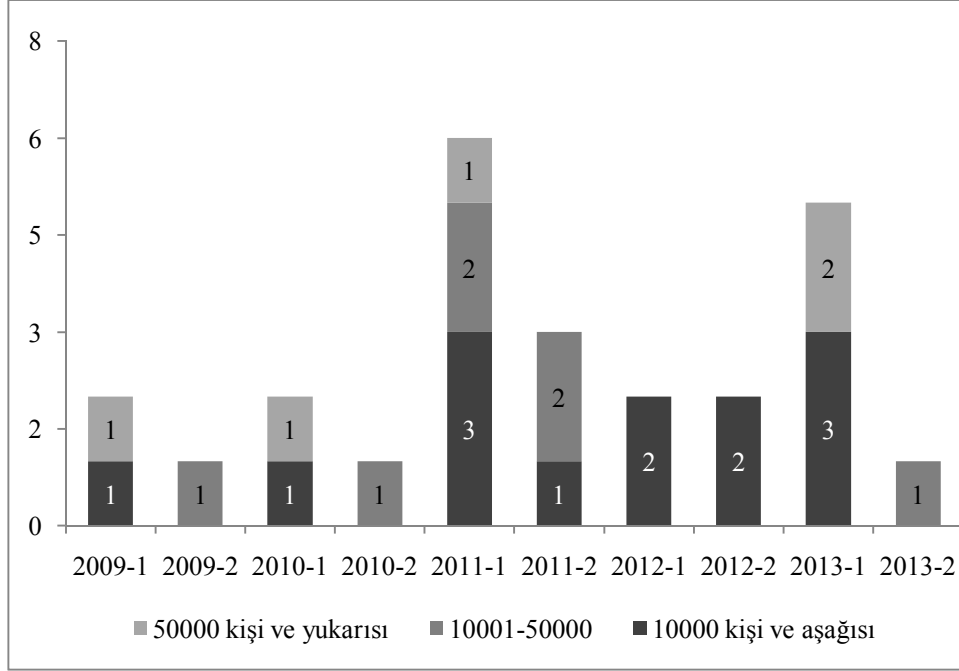
Mitinglere katılım oranları

Şekil 5’de, mitinglerin periyotlara ve katılımcı sayılarına göre dağılımı vardır. Buna göre, mitinglerin tamamında katılımcı sayısı 1000 kişinin üzerindedir. Bunun için Şekil 5’de kullanılan skala diğer şekillerden biraz daha farklı düzenlenmiştir.

Bu skalaya göre katılımcı sayıları;

- 10.000 kişi ve aşağısı,
- 10.000-50.000 kişi arası ve
- 50.000 kişi ve yukarısı şeklinde üç ayrı kategori olarak incelenmiştir.

Şekil 5: Mitinglerin Periyotlara ve Katılımcı Sayılarına Göre Dağılım Oranları (Barların üzerindeki rakamlar miting sayılarını göstermektedir.)

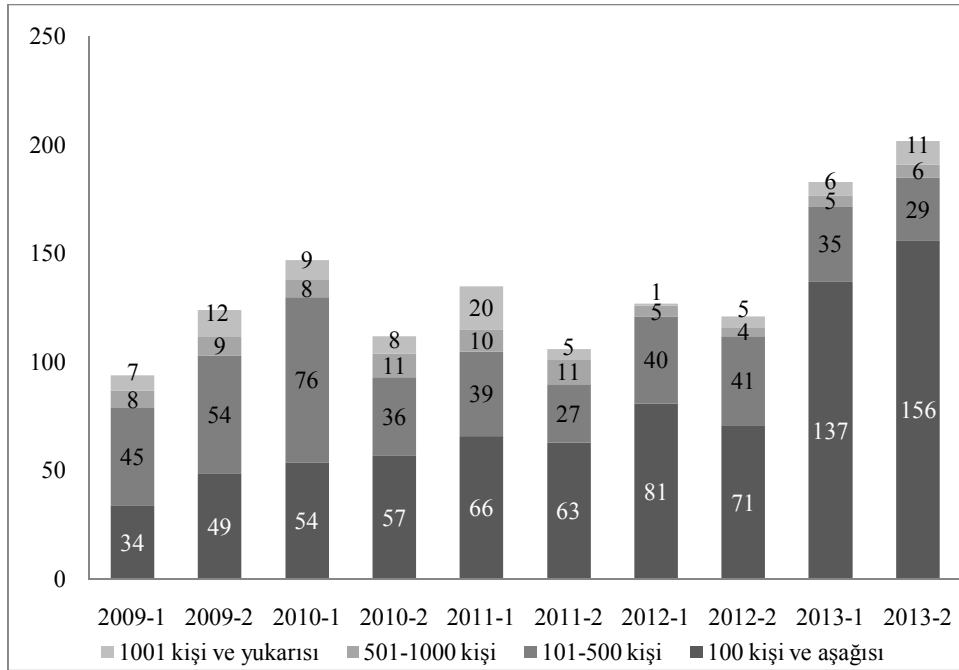


Şekil 5'e göre; her yıl mutlaka miting düzenlendiği, mitinglere katılımın en az 1000, en çok 50.000 veya yukarısı olduğu, mitinglere her zaman yoğun bir ilgi olduğu, en çok miting düzenlenme sayısının 2011 ile 2013 yıllarının ilk yarısında olduğu görülmektedir. 50.000 kişi ve üzerinde katılımcısı olan toplam beş miting bulunmaktadır. (Bunların çoğu 21 Mart günü gerçekleşen ve genelde bölgesel düzeyde düzenlenen Nevruz kutlamalarıdır. Ancak, 2012 yılındaki Nevruz etkinliği yasaklandığından daha küçük bir organizasyonla kutlanmıştır). 50.000 kişiden daha fazla katılımın olduğu mitinglerin yine bu yılların (2011 ve 2013) ilk yarısında gerçekleştiği görülmektedir. 2011 yılında genel seçimler, 2013 yılında da çözüm süreci olduğu göz önünde tutulursa, bu beklenen bir durumdur. Yazın taramasında da ifade edildiği gibi; siyasal açıdan ortamın en iyi olduğu zamanlar siyaset sisteminin dışarıdan gelecek katkılara en açık olduğu zamanlardır. Hükümetin ve kamuoyunun da dışarıdan gelecek mesajlara bu dönemlerde, genel seçim ve çözüm süreci nedeniyle, daha açık olduğu söylenebilir. Söz konusu bu dönemlerde kaynaklar hareketlendirilerek, kamusal alan paylaşımlarına itibar edilmiş ve katılımların yüksek seviyelerde olması sağlanmıştır.

Basın açıklamalarına, gösteri yürüyüşlerine ve oturma eylemlerine katılım oranları

Diyarbakır'da meydana gelen sokaktaki eylemlerin önemli bir kısmını basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve/veya oturma eyleminin oluşturduğu daha önce dile getirilmiştir. Şekil 6'da da, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eyleminin periyotlara ve katılımcı sayılarına göre dağılımı verilmektedir.

Şekil 6: Basın Açıklaması, Gösteri Yürüyüşü ve Oturma Eylemlerinde Katılım Oranları (Barların üzerindeki rakamlar basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi sayılarını göstermektedir.)



Şekil 6'ya göre; eylemler en fazla 2011 ve 2013 yıllarının birinci altı ayında gerçekleşmiştir. 2009 yılının birinci altı ayı ve 2013 yılının ikinci altı ayı istisna tutulacak olursa, yılın ilk altı ayındaki eylemlerin ikinci altı ayına oranla daha fazla gerçekleştiği görülmektedir. Şehirdeki eylemlerin birçoğu Ocak ile Nisan ayları arasında (yani yılın ilk altı ayında) gerçekleşir çünkü bu eylemlerin birçoğu geçmişte yaşanan önemli olayların yıldönümüne denk gelen bu aylarda kutlanmaktadır. Bu durum, cenaze etkinliklerindeki dağılımın tam tersidir. Cenaze etkinlikleri yılın ikinci altı ayında daha çok gerçekleşmektedir. Bu da, hayatlarını kaybedenlerin cenazelerinin yılın ikinci yarısına denk gelen aylarda şehre getirilerek defnedilmesine sebep olmaktadır.

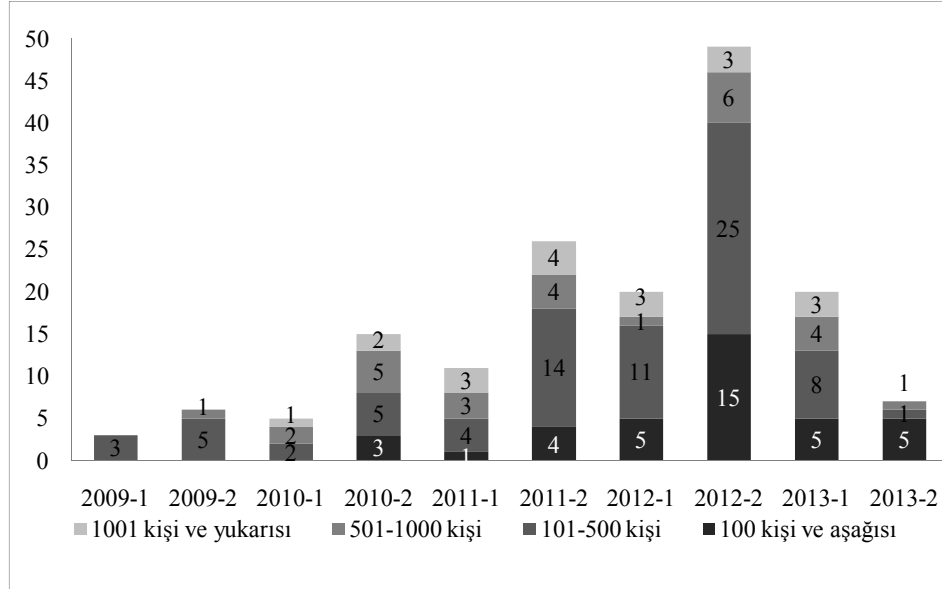
Şekil 6'dan da anlaşıldığına göre, eylemlerin çoğu az sayıda katılımcı ile gerçekleşmektedir. Periyotların tamamında 500 kişi ve daha az sayıda katılımcı ile

gerçekleşen eylemlerin çoğunluğu teşkil ettiği görülmektedir. Diğer bir husus, 2013 yılının ilk yarısındaki eylem sayılarında çok belirgin bir artış olduğudur. Ancak, bu artışın tek nedeni 100 kişi ve daha az sayıdaki katılımcı ile gerçekleşen eylemlerin sayısındaki artıştır. Yani 2013 yılında gerçekleşen eylem sayıları artarken, katılımcı sayıları azalmıştır. 2013 yılı çözüm sürecinin başladığı bir yıldır. Bu sonuca bu sürecin etki ettiği söylenebilir ancak bunun direkt etki edip etmediğini araştırmak ayrı bir çalışma konusudur.

Cenaze etkinliklerine katılım oranları

Şekil 7’de cenaze etkinliklerinin periyotlara ve katılımcı sayılarına göre dağılımı gösterilmektedir.

Şekil 7: Cenaze Etkinlikleri ve Bu Etkinliklere Katılım Oranları. (Barların yanındaki rakamlar cenaze etkinliği sayılarını göstermektedir.)



Burada dikkat çeken önemli bir özellik, 2013 yılı hariç her yılın ikinci altı ayında gerçekleşen eylem sayısının birinci altı ayında gerçekleşen eylem sayısından fazla olduğudur. Bu, hayatlarını kaybedenlerin cenazelerinin yılın ikinci yarısına denk gelen aylarda şehre getirildiğini göstermektedir. Bu durum, çatışma dönemlerinin daha çok yaz aylarında gerçekleşiyor olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Ayrıca, 1000’den fazla katılımcının olduğu cenaze etkinliklerinin 2010 yılının birinci altı ayı ve sonrasında gerçekleşmeye başladığı görülmektedir. Yüz kişi ve daha düşük sayıda katılımcının olduğu cenaze etkinlikleri 2010 yılının ikinci altıncı ayı ve sonrasında gerçekleşmeye başlamıştır. Cenaze etkinliklerinde 2012 yılının ikinci yarısında bir artış görülürken, çözüm sürecinin başladığı yıl olan

2013'ün ikinci yarısında bariz bir düşüş olduğu da görülmektedir. Çözüm süreci siyasi olduğu kadar aynı zamanda sosyal bir süreçtir. Yani cenaze etkinliğinin düzenlenmesi ve bunlara katılımdaki artış ya da azalış bölgede yaşanan sosyal ya da siyasi hareketliliğe, bu hareketliliğin yönüne ve bölge halkını nasıl etkilediğine bağlı olarak değişiklik gösterebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada elde edilen temel bulgular şu şekildedir;

Yazın taramasında, sosyal hareketlerin gerçekleşmesi için kaynakların organize edilmesi, hareketlere katılacak bireylerin konudan haberdar olması ve medyanın bu konuya ilgisinin çekilmesi gerektiği dile getirilmişti. Bu durum organize edenlerin eyleme atfedecekleri önemle doğru orantılıdır. Bir eyleme atfedilen önemin göstergeleri arasında; bu eylemin duyurusu için harcanan para, emek ve olaya katılım sağlayan siyasetçiler de bulunmaktadır. Bu çalışmada da, eylemlerin %1'ini mitinglerin, %66'sını basın açıklamalarının, gösteri yürüyüşleri ve oturma eylemlerinin ve %8'ini cenaze etkinliklerinin oluşturduğu bulunmuştur. Yani yaklaşık her üç eylemden iki tanesinin basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve/veya oturma eylemi olduğu anlaşılmaktadır. Bu da, tercih edilen, önem verilen ve kaynakların organize etmekte daha kolay kullanıldığı eylem biçiminin; basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi düzenlemek olduğunu göstermektedir. Zaten bu çalışmada tespit edilen; “eylemlerdeki katılımcı sayısının büyüklüğü ile eylemlerin gerçekleşme sıklığı arasında ters yönde bir ilişki olduğu” gerçeği de bu durumu destekliyor. Ayrıca, katılımcı sayısının fazla olduğu eylemler daha seyrek, katılımcı sayısının az olduğu eylemler daha sık olmaktadır. Eylem türü ile katılımcı sayısı arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Miting niteliğindeki eylemlerde katılımcı sayısı daha yüksek olurken, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi niteliğindeki eylemlerde katılımcı sayısı daha düşük olmaktadır. Yani katılımın daha az olduğu ama daha sık düzenlenen eylemlerin tercih edildiği, üstelik günlük aktiviteler içerisinde daha az kaynaklar kullanılarak, kolay organize edilebilir eylemlere de öncelik verildiği görülmektedir.

Yazın taramasında, sosyal hareketlerin eskiden sadece sıra dışı bazı grupların kullandığı alternatif bir politika aracı olarak görüldüğü ancak bunun bugün böyle olmadığı, sosyal hareketlerin her kesimden bireyin katıldığı eylemler olduğu; ayrıca bu hareketlerin en çok siyaset sisteminin sosyal hareketlerin organize olabileceği kadar açık, ama her türlü sorunun siyasi kanallar kullanılarak çözülemeyeceği kadar kapalı olduğu zamanlarda meydana geldiği yani sorunların çözümü için siyaset sisteminin kullanılmaya elverişli olması gerektiği ifade edilmişti. Bu çalışmaya konu edilen ve Diyarbakır'da düzenlenen oldukça yüksek oranlardaki eylem ve katılımcı sayıları ile bu düşünce aslında teyit edilmektedir. Yani sosyal hareketler adeta Diyarbakır'da rutin hayatın bir parçası haline gelmiştir. Bu haliyle, Diyarbakır'daki eylemlerin sosyal ve siyasal yaşama etki etmek amacıyla düzenlendiği söylenebilir. Örneğin, bu çalışmada en çok miting,

basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eyleminin 2011 ve 2013 yıllarının ilk yarısında olduğu görülmektedir. Buna göre, 2011'deki siyasi seçimlerde başarı elde etme ve 2013'deki çözüm sürecinin kalıcı ve başarılı olmasını sağlama beklentileri ya da çalışmaları bu yıllarda yaşanan eylemlerdeki yüksek katılımları açıklayabilir çünkü seçimlere ve çözüm sürecine ait olan atmosfer sosyal ve siyasal yaşamın önemli bir parçasıdır.

Yazın taramasında, biyografik uygunluk, yapısal uygunluk, siyasetle iştiğal, olaylara seçilmişlerin iştiğalinin, olaylar için güçlü ve etkili bir davet yapılmasının ve olayların hafta sonunda düzenlenmesinin katılıma direkt etkisi olan faktörler olduğu dile getirilmiştir. Ayrıca, bireylerin buldukları ortamları değiştirebilme, belirli bir grupla özdeşleşebilme, görüşünü ifade edebilme isteği ve sosyal ağlara katılma, katılıma etki edebilen ilave bazı faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma ile de, eylem türü ile katılımcı sayısı arasında bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Buna göre, eylemin türünün de katılıma etki eden önemli bir başka faktör olduğu tespit edilmiştir. Örneğin; mitinglerde katılımcı sayıları çok yüksek; basın açıklaması, gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi gibi eylemlerde katılımcı sayıları çok daha düşük; cenaze etkinliğindeki katılımcı sayıları da bu ikisinin arasında bir yerde bulunmaktadır. Bu da, eylemin türüne göre katılımcı sayısının etkilendiğini; arttığını ya da azaldığını göstermektedir. Yani sosyal ve siyasal yaşamda öne çıkan ve medyada ilgi bulan dönemsel bazı özelliklere bağlı olarak tercih edilen eylem biçimlerinin katılımların artmasına ya da azalmasına etki ettiği söylenebilir. Siyasi duruşmalar, genel seçimler, açlık grevleri ve çözüm süreci gibi dönemsel bazı özelliklerin de devlet otoritesini doğrudan ilgilendiren hususlar olduğu ortadadır. Buna göre, bireylerin ilgisini daha çok çeken, pratik ve kolay ulaşılan, hayatın rutini, sosyal ve siyasal sistemi içerisinde yer alan eylemlere katılıma daha çok itibar edildiği görülmektedir. Zaten bu da, bu çalışmada bulunan "katılımcı sayısının büyüklüğü ile eylemin gerçekleşme sıklığı arasında ters yönde bir ilişki olduğu" düşüncesini bir kez daha doğrulamaktadır.

Bu çalışmaya konu edilen 2009-2013 yılları arası, matematiksel açıdan beş yıldır; ancak, yaşanan süreç açısından bunu beş yerine dörde ayırmak da uygun olabilir. Birinci bölüme 2009-2010 yıllarını kapsayan duruşmalar; ikinci bölüme 2011 yılını kapsayan genel seçimlere hazırlık ve seçim; üçüncü bölüme 2012 yılını kapsayan açlık grevleri; 2013 yılını kapsayan dördüncü bölüme de çözüm süreci dönemi denilebilir. Buna göre öne çıkan husus şudur; birinci bölümden son bölüme doğru olayların sayısının arttığı, ancak katılım sayılarının aynı oranda artmadığı, hatta son dönemde katılımların bir hayli azaldığı görülmektedir. Hatta 500 kişi ve daha az sayıda katılımcı ile gerçekleşen olayların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yani olayların çoğu, az sayıdaki katılımcı sayısı ile gerçekleşmektedir. Örn; 2013 yılının ilk yarısındaki eylem sayılarında belirgin bir artış olduğu anlaşılmaktadır, ancak bu artışın tek nedeni 100 kişi ve daha az sayıda katılımcı sayısı ile gerçekleşen eylemlerdeki artıştır. Bu duruma sürecin getirdiği "rahatlamış bir ortam, polisin süreç nedeniyle eylemleri baskılamaktan uzak bir görüntü vermesi" neden olmuş olabilir. Öte yandan, 2013 yılında gerçekleşen basın açıklaması,

gösteri yürüyüşü ve oturma eylemi sayıları artarken, katılımcı sayıları da dikkat çekici bir biçimde azalmaktadır. Bu durum, eylemleri organize edenlerin bu eylemlere vermiş oldukları önemin, göstericiler tarafından aynı oranda verilmediği ya da göstericilerin katılıma bu dönemde çok itibar etmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında; toplumsal değişime ve sorunların çözümüne katkı sağlayacağı beklentisi ile bireylerin özellikle miting, basın açıklaması, gösteri yürüyüşü, oturma eylemi gibi sokak eylemlerine itibar ettikleri ve bu eylemlere katılım sağladıkları görülmektedir. Gündelik hayatın içerisinde yer alan bu tür toplumsal ritüellerin ve kamusal alan paylaşımlarının, sosyal yaşamın ve siyasal hayatın doğal bir parçası olduğu açıktır. Burunak vd.'nin ifade ettiği gibi; politik gelişmelere, güncel olaylara, çeşitli sosyal ve siyasal açılımlara bağlı olarak bu eylemlere katılımlar değişebilir (Burunak vd., 2011: 250). Söz konusu bu değişimin doğru analiz edilmesi, doğasının bilinmesi ve politika analizlerinin yapılması, bu ve benzeri çalışmaların yapılmasına bağlıdır. Yapılacak çalışmalar sayesinde de, daha demokratik ve özgürlükçü yaklaşımların benimsenmesine katkıda bulunulacağı açıktır. Umuluyor ki bu çalışma, bu konudaki bir ihtiyaca ve öneme dikkat çekecektir.

KAYNAKÇA

Atak, K. (2014). Flap of the butterfly: Turkey's June uprisings. A. Mattoni, ve D. della Porta (Ed.) *Spreading protest: Social movements in times of crisis*: İçinde 252-292. Colchester: ECPR Press.

Barranco, J. ve Wisler, D. (1999). Validity and systematicity of newspaper data in event analysis. *European Journal of Sociology*, 15 (3): 301-322.

Burunak, İ., Hançerli, S., Sevinç, B. ve Gürer, C. (2011). Risk toplumlarında: Toplumsal olaylar ve suça sürüklenen çocuklar. S. Hançerli, B. Sevinç, C. Gürer, M. C., Öner (Ed.) *Suçta sürüklenen ve mağdur çocuklar: Children at risk from delinquency and victimization*: İçinde 249-258. Ankara: SABEV.

Çetinkaya, D. (2014). *Toplumsal hareketler*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Diani, M. (2004). Networks and participation. D. A. Snow, A. S. Soule, H. Kriesi (Ed.). *The Blackwell companion to social movement*: İçinde 339-359. Oxford: Blackwell Publishing.

Edwards, B. ve McCarthy, J. D. (2004). Resources and social movement mobilization. D. A. Snow, A. S. Soule ve H. Kriesi (Ed.) *The Blackwell companion to social movements*: İçinde 116-152. Oxford: Blackwell Publishing.

Eisinger, P. K. (1973). The conditions of protest behavior in American cities. *The American Political Science Review*, 67 (1): 11-28.

Gümrükçü, S. B. (2010). The rise of a social movement: The emergence of anti-globalization movements in Turkey. *Turkish Studies*, 11 (2): 163-180.

Hançerli, S., Duru, H. ve Gergin, N. (2013). Toplumsal olaylarda ve kanunsuz eylemlerde katılım ve saldırganlık. *Polis Bilimleri Dergisi*, 15 (2): 109-134.

Jenkins, J. C., David, J. ve Agnone, J. (2003). Political opportunities and African-American protest, 1948-1997. *American Journal of Sociology*, 109 (2): 277-303.

Klandermans, B. ve Oegema, D. (1987). Potentials, networks, motivations, and barriers: Steps towards participation in social movements. *American Sociological Review*, 52 (4): 519-531.

Klandermans, B. (2004). The demand and supply of participation: Social-psychological correlates of participation in social movements. D. A. Snow, A. S. Soule, H. Kriesi (Ed.) *The Blackwell companion to social movements*: İçinde 360-379. Oxford: Blackwell Publishing.

Köker, E. ve Doğanay, Ü. (2004). Televizyonda protesto görüntüleri: Egemen haber söylemlerinde toplumsal eylemler. *Kültür ve İletişim*, 7 (2): 43-72.

Lipsky, M. (1968). Protest and political resource. *The American Political Science Review*, 62 (4): 1144-1158.

McAdam, D., McCarthy, J. D. ve Zald, M. N. (1996). *Comparative perspectives on social movements: Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*. Cambridge: Cambridge University Press.

McAdam, D., Sampson, R. J., Weffer, S. ve McIndoe, H. (2005). There will be fighting in the streets: The distorting lens of social movement theory. *Mobilization: An International Journal*, 10 (1): 1-18.

McCarthy, J. D. ve Zald, M. N. (1977). Resource mobilization and social movements: A partial theory. *American Journal of Sociology*, 82 (6): 1212-1241.

Meyer, D. S. ve Staggenborg, S. (1996). Movements, countermovements and the structure of political opportunity. *American Journal of Sociology*, 101 (6): 1628-1660.

Opp, K. D. (1988). Grievances and participation in social movements. *American Sociological Review*, 53 (6): 853-864.

Saunders, C., Grasso, M., Olcese, C., Rainsford, E. ve Rootes, C. (2012). Explaining the differential protest participation: Novices, returners, repeaters, and stalwarts. *Mobilization: An International Journal*, 17 (3): 263-280.

Schussman, A. ve Soule, S. A. (2005). Process and protest: Accounting for individual protest participation. *Social Forces*, 84 (2): 1083-1108.

Sherkat, D. E. ve Blocker, T. J. (1994). The political development of sixties' activists: Identifying the influence of class, gender, and socialization of protest participation. *Social Forces*, 72 (3): 821-842.

Smith, J. ve Fetner, T. (2010). Structural approaches in the sociology of social movements. B. Klandermans ve C. Roggeband (Ed.) *Handbook of social movements across disciplines*: İçinde 13-57. New York: Springer.

Snow, D. A., Soule, A. S. ve Kriesi, H. (2004). Mapping the terrain. D. A. Snow, A. S. Soule, H. Kriesi (Ed.) *The Blackwell companion to social movements*: İçinde 3-16. Oxford: Blackwell Publishing.

Soule, S. A. ve Earl, J. (2005). A movement society evaluated: Collective protest in the United States, 1960-1986. *Mobilization: An International Journal*, 10 (3): 345-364.

Tarrow, S. (1994). *Power in movement: Collective action, social movements and politics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tilly, C. ve Tarrow, S. (2007). *Contentious Politics*. New York: Oxford University Press.

Titarenko, L. (2001). The interaction of state repression, protest form and protest sponsor strength during the transition from communism in Minsk, Belarus, 1990-1995. *Mobilization: An International Journal*, 6 (2): 129-150.

Uysal, A. (2006). Cop gölgesinde politika: Türkiye'de toplumsal olay polisliği ve sokak eylemleri. *Mülkiye*, 30 (253): 79-94.

Uysal, A. (2007). Sokak eylemlerinde ve polis denetiminde tarihsel süreklilik ve kopuş. F. Ergut ve A. Uysal (Ed.) *Tarihsel sosyoloji. Stratejiler, paradigmlar, sorunsallar*: İçinde 319-348. Ankara: Tarih Vakfı Yayınları & Dipnot Yayınları.

Üstün, M. (2014). Kamu düzeni açısından toplumsal olay yönetiminde müzakerenin önemi üzerine bir değerlendirme: İstanbul örneği. H. B. Kara (Ed.) *Toplumsal olaylar yönetimi*: İçinde 82-105. Ankara: Efil Yayınevi.

Wisler, D. ve Giugni, M. (1999). Under the spotlight: The impact of media attention on protest policing. *Mobilization: An International Journal*, 4 (2): 171-187.

Wouters, R. (2013). From the street to the screen: Characteristics of protest events as determinants of television news coverage. *Mobilization: An International Journal*, 18 (1): 83-105.

Yayın Geliş Tarihi: 10.12.2013
Yayına Kabul Tarihi: 08.10.2015
Online Yayın Tarihi: 26.11.2015
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.04863

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 215-234
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ETKİLEŞİMİNDE POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ARACILIK ETKİSİ

Sema POLATCI*
Fatih ÖZÇALIK**

Öz

Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüte zarar veren davranışlar arasındadır. Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri olarak örgütsel adalet ile pozitif ve negatif duygusallıkları incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi olarak Çorum'da 9 işletmenin çalışanları belirlenmiştir. İşletmeler farklı sektörlerden seçilerek örneklemin çeşitlenmesi amaçlanmıştır. Veriler korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, dağıtım adaleti dışında diğer algılanan örgütsel adalet boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediği, dağıtım adaletinin ise negatif duygusallığı negatif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca negatif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırıcı bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Adalet, Pozitif ve Negatif Duygusallık, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.

THE MEDIATING ROLE OF POSITIVE AND NEGATIVE AFFECTIVITY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

Abstract

Counterproductive work behaviors are among the behaviors that harms the organizations. In this study organizational justice and positive negative affectivity is analyzed as predictors of counterproductive work behavior. Data collected from the employees of 9 companies in Çorum. It was intended to diversify the sample by selecting employees from different sectors. Data were evaluated by correlation and regression analyses. As a result, it was founded that all dimensions of perceived organizational justice except distributive justice affects counterproductive work behavior negatively and distributive justice affects negative affectivity negatively. Also it was determined that negative affectivity has an enhancing role on counterproductive work behavior.

Keywords: Perceived Organizational Justice, Positive and Negative Affectivity, Counterproductive Work Behavior.

* Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, semapolatci@hotmail.com

** Öğr. Gör., Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, fatihozcalik@hitit.edu.tr

GİRİŞ

Çalışanların işyerinde gösterdikleri davranışlar çeşitlilik göstermektedir. Son yıllarda örgütsel psikoloji alanında yapılan çalışmalarda, örgüt içerisindeki pek çok değişkenin yanı sıra işgörenlerin görevleriyle ilgili olmayan davranışlarının da incelendiği dikkat çekmektedir. Bu davranışları olumlu ve olumsuz olarak iki grupta incelemek mümkündür. İşgörenlerin iş tanımında yer almayan bu davranışların olumlu yönde olanları (örgütsel vatandaşlık davranışı) örgüte yarar sağlarken, olumsuz yönde olanları ise zarar vermektedir. Amaç karşıtı davranışlar olarak da adlandırılan üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüte zarar veren bu olumsuz davranışlar arasındadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasını önlemek ya da ortaya çıktıktan sonra düzeltme faaliyetleri ortaya koyabilmek için bu tür davranışların hangi sebeplere dayandığını bulmak gerekmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kasıtlı olarak örgüte zarar verici davranışlar olduğu düşünüldüğünde, çalışanların bu davranışları sergilemeleri için pek çok sebep ileri sürülebilir. Bilindiği gibi insan davranışlarının arka planında, tutumlar vardır. Basit olarak tutumlar da önemli ölçüde bireylerin algıları sonucu oluşmaktadır. Bu açıdan üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkabilmesi için çalışanlarda olumsuz algı ve tutumların ortaya çıkması gerektiği düşünülebilir. O halde üzerinde durulması gereken konu hangi unsurların çalışanlarda olumsuz algı ve tutumları oluşturacağı sorunsalıdır. Çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncülleri olarak örgütsel adalet algısı ile çalışanların pozitif ve negatif duygusallıkları incelenmiştir.

Bireylerin çalışma yaşamında içinde buldukları duygusal durumları şüphesiz davranışlarını çeşitli şekillerde etkilemektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda bu etkinin nasıl ve ne yönde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde nasıl bir etkisi olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışanların örgütsel adalet algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkisinin bireyin pozitif ve negatif duygu durumundan ne şekilde etkilendiği de araştırılmaktadır.

Çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük olmasının, hem çalışanlar hem de örgüt açısından çeşitli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabileceği konusunda literatürde çalışmalar bulunmaktadır. Çalışanların algıladıkları adaletsizliğin, kendilerinde olumsuz duygular ortaya çıkaracağı ve bu sayede bir takım olumsuz davranışlarda bulunabilecekleri beklenen bir durumdur. Benzer şekilde çalışanların pozitif duygusallıklarının işyerinde olumlu bir takım durumları ortaya çıkarabileceği, negatif duygusallığın ise olumsuz durumlara sebep olabileceği de olasıdır. Bu çalışmada önce kuramsal olarak adı geçen kavramların açıklamalarına yer verilmiş, ardından çeşitli hipotezler belirlenerek, elde edilen veriler üzerinde analizler hipotezlerin testleri gerçekleştirilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Örgüt içerisinde işgörenler zaman zaman örgütün işleyişini aksatacak, amaç ve hedeflerine uygun olmayan tutum ve davranışlar göstermektedirler. Örgütsel norm ve değerlere ters düşen, örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı bir şekilde yapılan bu davranışlara üretkenlik karşıtı iş davranışları denilmektedir. Bu tür davranışlar örgütün işleyişine ve amaçlarına ulaşmalarına engel olmakla kalmamakta, aynı zamanda işgörenlerin iş dışındaki yaşamlarını da olumsuz etkilemektedirler. Üretkenlik karşıtı iş davranışlar günümüzde örgütsel ve toplumsal yaşam üzerinde ciddi bir tehdit oluşturduğundan üzerinde önemle durulması gereken konulardan bir tanesi haline gelmiştir.

Genel itibariyle örgüte ve çalışanlarına kasıtlı olarak zarar verme güdüsü ile gerçekleştirilen üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili literatürde pek çok tanım bulunmaktadır. Spector ve Fox (2005: 151) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, “örgüte veya örgütteki diğer insanlara (iş arkadaşları, yöneticiler, müşteriler) zarar veren veya vermek niyetiyle bilinçli olarak yapılan davranışlar” olarak tanımlamışlardır. Sackett ve DeVore (2009) üretkenlik karşıtı iş davranışını, “en genel düzeyde, örgüt mensubunun, örgütün meşru çıkarlarına aykırı olan kasıtlı davranışlarıdır” şeklinde tanımlamaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışı, nezaketsizlik (Andersson ve Pearson, 1999), sapkınlık (Hollinger, 1986; Robinson ve Bennet, 1995), antisosyal davranış (Giacalone ve Greenberg, 1997), intikam (Skarlicki ve Folger, 1997) ve örgütsel saldırganlık (Baron ve Neuman, 1996) gibi isimlerde birçok şekilde incelenmiştir. Araştırmalardan genel olarak anlaşılan, söz konusu davranışların, çalışanların etkinliğini azaltarak ya da onların görev ve özelliklerini etkileyerek örgüte zarar vermeleridir (Le Roy vd., 2012). Ayrıca araştırmalarda genellikle vurgulanan unsur üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunanların kasıtlı hareket ettikleridir. Spector ve Fox (2005: 160) üretkenlik karşıtı iş davranışının en önemli özelliğinin bilinçli olarak zarar verme amacıyla yapılması olduğunu belirtmektedirler. Bununla birlikte örgüte ve üyelerine zarar vermeye yönelik bu davranışlar, örgüt çalışanlarınca yapılan kasıtlı hareketler (saldırganlık, hırsızlık, gibi) olabileceği gibi, örgütün kural ve ilkelerine bilinçli olarak uymama, işi düzgün yapmama, özürsüz devamsızlık gibi pasif eylemler şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Fox vd, 2001; Penney ve Spector, 2005; Sackett ve DeVore, 2009). Buradan hareketle üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütün doğrudan veya dolaylı olarak zarar görmesine neden olabilecek, kasıtlı olarak yapılan olumsuz işgören davranışları olarak tanımlamak mümkündür.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde boyutlandırılmıştır. İlk olarak üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüt mallarına zarar verme ve üretimden sapma olarak iki boyutta incelenmiştir (Hollinger ve Clark, 1982; Hollinger, 1986). Sonraki çalışmalarda cinsel taciz,

saldırıcılık gibi kişilere yönelik zarar verici davranışlar da boyutlar arasına katılarak, örgüte yönelik ve kişilere yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar başlıkları altında çok boyutlu bir yapı oluşturulmaya çalışılmıştır (Robinson ve Bennett, 1995). Chen ve Spector (1992) stres yaratıcı durumları inceledikleri çalışmada örgüte zarar verebilecek stres kaynağı davranışları saldırıcılık, sabotaj, düşmanlık ve şikâyet, hırsızlık, madde kullanımı ve devamsızlık olarak boyutlandırmışlardır. Raver (2004)'e göre üretkenlik karşıtı iş davranışları bireyler arası ve örgütsel boyutta olmak üzere iki biçimde değerlendirilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilgili günümüz literatüründe en çok kabul gören boyutlandırmalardan birisi ise Spector ve arkadaşları (2006) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Spector ve arkadaşları (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kötüye kullanma (abuse), üretimden sapma (production deviance), sabotaj (sabotage), hırsızlık (theft) ve geri çekilme (withdrawal) olmak üzere 5 boyutta toplamışlardır. Buna göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kötüye kullanma alt boyutu iş arkadaşlarına zarar vermeye yönelik aşağılama, küçükseme, yok sayma, korkutma, tehdit etme gibi psikolojik ve fiziksel zarar veren hareketleri içermektedir. Üretimden sapma alt boyutu bireyin görev tanımında yer alan işleri bilerek gerektiği gibi yapmama, yanlış yapma, düşük performans sergileme, kasıtlı olarak başarısızlık gösterme, işi ağırdan alma ve iş yönergelerine uymama gibi davranışları içermektedir. Sabotaj alt boyutu örgüt üyelerine veya örgüte ait mal ve eşyalara zarar vermeye; hırsızlık ise bu eşyaları çalmaya yönelik faaliyetleri içermektedir. Son olarak geri çekilme alt boyutu ise işe geç gelme, işi erken terk etme veya işte verilen araları gereğinden fazla uzatma benzeri davranışları içermektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda yabancı literatürde çok sayıda araştırma mevcuttur. Ayrıca kavram özellikle son yıllarda üzerinde yoğun olarak çalışılan konulardan birisi haline gelmiştir ve giderek daha fazla değişken ile ilişkilendirilmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet, performans, çalışan bağlılığı, tükenmişlik ile ilişkileri araştırılmıştır. Özellikle örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı iş davranışı rol ötesi davranışların olumlu ve olumsuz uçlarını oluşturan değişkenler olduğundan çok sayıda çalışmada birlikte incelenmiştir (Sackett vd., 2006; Spector ve Fox, 2010; Fox vd., 2012; Dalal, 2005). Örneğin O'Brien ve Allen (2008) üretkenlik karşıtı davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerini bir arada incelemiş ve her iki davranış türünde de bireysel faktörlerin örgütsel faktörlerden daha etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca ilgili literatür incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının son yıllarda, iş stresi, iş tatmini ya da tatminsizliği, örgütsel adalet algısı, duygusallık, lider üye ilişkisi, tükenmişlik gibi konularla birlikte sıkça çalışıldığı görülmektedir (Penney ve Spector, 2005; Bruk-Lee ve Spector, 2006; Jones, 2009; Piccoli, 2013; Bolton vd., 2012). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde ülkemizde yapılan çalışmalar henüz başlangıç seviyesinde olup ve seyrek de olsa konu yüksek lisans ve doktora tezlerine konu olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ancak konu ilgili kaynak taraması

yapıldığında ülkemizde çok az sayıda makale bulunmaktadır. Sözelimi Bayram vd. (2009), beyaz yakalı çalışanlar arasındaki üretkenlik karşıtı iş davranışlarını incelemişlerdir. Ayrıca ölçek geçerlemesi Öcel (2010) tarafından yapılmış ve adil dünya inancı ve cinsiyetin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir (Öcel ve Aydın, 2010). Bir başka çalışmada ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri ve önlenmesi üzerinde çalışılmıştır (Seçer ve Seçer, 2007). Önümüzdeki yıllarda çalışan-organizasyon etkileşiminde kritik bir noktayı işgal eden üretkenlik karşıtı iş davranışlarını inceleyen çalışmaların artması beklenmektedir.

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı ise genel anlamdaki adalet algısının iş yerine yansımalarıdır (Greenberg, 1990b; Byrne ve Cropanzano, 2001). Kavramın geliştirilmesine Adams'ın "Eşitlik Teorisi" ile Homans'ın "Dağıtım Adalet Kuramı" temel oluşturmuştur (Greenberg, 1990a). Örgütsel adalet, kazanımların dağıtımını, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan süreçler ve bireyler arası ilişkileri yöneten sosyal norm ve kurallarla ilgili bir kavramdır (Folger ve Cropanzano, 1998). Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır. Greenberg (1990a) bireylerin örgütsel adalet algılarının, örgütlerin etkin bir şekilde işlemesi için temel bir gereksinim ve bireylerin çalışmalarından dolayı sağladıkları tatmin duygusu olduğunu ileri sürmektedir. Böylelikle örgütsel adalet, hem çalışan bireylerin kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir (Greenberg 1990a).

Uygulamalı araştırmalarda en çok kullanılan örgütsel adalet boyutlandırması Greenberg (1990b) tarafından yapılmıştır. Greenberg örgütsel adaleti dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Dağıtım adaleti, bireyin kendi elde ettiği ödül ve getirileri başkalarının elde ettikleri ile kıyaslaması sonucunda algıladığı eşitliktir. İşlemsel adalet, kazanımların belirlenmesinde kullanılan süreç ve yöntemlerle ilgili adalet algısıdır. Etkileşimsel adalet çalışanlar ile kaynak dağıtıcılar arasındaki iletişimdeki adalet algılaması ile ilgilidir (Bies ve Moag, 1986).

Örgütsel adalet algısı, diğer pek çok kavramı olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Literatürde örgütsel adaletin iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş performansı, personeli güçlendirme, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle olumlu ve olumsuz yönlü ilişkisine dair pek çok araştırma bulunmaktadır. Tüm bunların yanı sıra örgütsel bir faktör olan adaletin olmaması durumunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarını artırıcı yönde etki yaptığı da literatür araştırmalarında görülmektedir (Le Roy vd. 2012; Fox vd., 2001; Henle, 2005; Kahn vd., 2013). Daha önemlisi Jones (2004) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını "örgütsel adaletsizlik sonucu örgüt üyelerinin bilinçli olarak örgütsel amaçları desteklememeleridir" şeklinde tanımlamıştır. Bu durumda üretkenlik karşıtı iş davranışları, doğrudan algılanan

örgütsel adaletin düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, adaletsizlik algısı üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artmasına neden olmaktadır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H1a: İşgörenlerin dağıtım adaleti algısı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif etkilemektedir.

H1b: İşgörenlerin işlemsel adalet algısı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif etkilemektedir.

H1c: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algısı üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif etkilemektedir.

Pozitif ve Negatif Duygusallık

İnsanların duyguları hayatlarında önemli bir yer tutmaktadır. Yaşamın her alanı gibi çalışma yaşamı da bireyin duygusallığından önemli ölçüde etkilenmektedir. Doğan ve Özdevecioğlu'na göre (2009) çalışanların duyguları, organizasyonların bir parçası olmasına karşın, insan kaynakları politikalarında rasyonel bakış açıları nedeniyle çalışanların duyguları uzun süre ihmal edilmiştir. İlerleyen zamanlarda duygular üzerinde oluşan yeni bakış açıları ve araştırmalarla birlikte duyguların çalışma yaşamında davranışları yönlendiren önemli ve ihmal edilmemesi gereken bir konu olduğu sonucuna varılmıştır.

Duygu kavramı, literatürde iki farklı anlam yüklenerek açıklanmaktadır. İlki adeta kişinin karakterini ifade eden ve kişi yaşamında uzun bir sürede oluşan duygusal yapıyı ifade etmektedir. Örneğin bazı kişiler yaşamları boyunca içine kapanık, bazıları ise daima neşeli ve güler yüzlü olabilir. İkincisi ise bireylerin yaşadıkları çeşitli olaylar ve buldukları ortama göre yüklendikleri duyguları ifade etmektedir. Bu anlamda duygu TDK Türkçe sözlüğünde “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tip duygular da modlar ve duygular olarak iki farklı şekilde incelenmektedir. Bu iki kategori yoğunluk, süre ve özgüllük açısından birbirinden ayrılmaktadır (Özdevecioğlu, 2004). Modlar anlık yaşanan bir içsel durumu ifade etmektedir. Kişinin modu gün içinde değişebilmektedir. Belirli olay ve durumlara tepki olarak geliştirilen duygular ise daha uzun süreli olarak yaşanmaktadır. Weiss ve Cropanzano (1996)'ya göre duygu, kişilere, nesnelere veya olaylara karşı bireyin tecrübeleriyle kazandığı ve bireyi bir davranışta bulunmaya hazır hale getiren hislerdir. Duygular ve modlar kişinin karakteristik özelliği olarak yerleşmiş duygusal yapısından da önemli ölçüde etkilenmektedir. Duygular ve modlar, uzun veya kısa süreli geçici hislerdir ancak duygusallık durumu kalıcı bir özelliktir (Özdevecioğlu, 2004).

Literatürde duygusallık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, bu konudaki araştırmalarda Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından geliştirilen “Duygusal Olaylar Teorisi (DOT)”nin büyük yer tuttuğu görülmektedir. Araştırmacılar duygusal olaylar teorisini, örgüt içerisindeki duyguları, modları ve iş tatminini

inceleyebilmek için yeni bir çerçeve (sistem) olarak sunmuşlardır. Teoriye göre bireylerin örgüt içerisindeki davranışları geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler tarafından şekillenmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

Duygusal olaylar teorisi duygusallığı, çok boyutlu olarak incelemektedir. Teoriye göre temel olarak insanlarda ortaya çıkan duygu durumları pozitif ve negatif olarak kategorize edilebilir. Bu durumda belirli bir anda heyecanlı, kuvvetli, coşkulu vb. duygulara sahip olan bireylerin pozitif duygusallığından, yine belirli bir anda huzursuz, sinirli, tedirgin vb. duygularla yüklü olanların ise negatif duygusallığından söz edilebilmektedir. Negatif ve pozitif duygusallığı oluşturan duygular birbirlerine zıt olabilir ancak negatif ve pozitif duygusallık birbirinin zıt kutupları olarak görülmemelidir. Bir başka deyişle bir birey ya negatif ya da pozitif duygusallığa sahip değildir. Bireyler yaşamları içerisinde her iki duygusal duruma ait duyguları da yaşayabilmektedirler, ancak bireyin yaşamının genelinde biri diğerinden daha baskındır (Özdevecioğlu, 2004).

Pozitif duygusallığı yüksek olan bireyler mutlu, coşkulu, neşeli bir eğilime sahiptir ve kendilerini iyi hissederek aktif, heyecan verici bir hayat sürmektedirler (Watson vd., 1988; Staw ve Barsade, 1993). Negatif duygusallığı yüksek bireyler ise sürekli olarak, negatif duyguları yaşama eğilimindedir (Watson vd., 1988). Buna karşın, negatif duygusallığı düşük olan bireyler, kendilerinden memnun, sakin, hoşnut ve güvenlidirler (Özdevecioğlu, 2004). Sinirlilik, üzüntü, korku, utanma, kırgınlık, suçluluk ve tatminsizlik bu insanların genelde yaşadıkları negatif duyguları oluşturmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2013).

Algılanan örgütsel adalet ve duygusallık kavramlarını bir arada inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Beugre, 2005; Folger vd. 2005). Bu çalışmalardan büyük çoğunluğu adalet algısının daha çok negatif duygular üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Krehbiel ve Cropanzano, 2000). Araştırmalara göre, çalışanların elde ettikleri çıktılar ve/veya örgüt içerisindeki uygulamalar ile ilgili algıladıkları adaletsizlik, diğer bir deyişle algıladıkları dağıtımsal ve/veya işlemsel adaletsizlik, onların negatif duygusal tepkiler geliştirmelerine neden olmaktadır (Khan vd., 2013; Sprecher, 1992; Mikula vd., 1998; Van den Bos, 2001). Le Roy ve arkadaşları (2012) ise çalışmalarında örgütsel adaletin ve özellikle de etkileşimsel adaletin negatif duygular üzerinde azaltıcı etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2a: İşgörenlerin dağıtım adaleti algısı pozitif duygusallığı pozitif yönde etkilemektedir.

H2b: İşgörenlerin işlemsel adalet algısı pozitif duygusallığı pozitif yönde etkilemektedir.

H2c: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algısı pozitif duygusallığı pozitif yönde etkilemektedir.

H3a: İşgörenlerin dağıtım adaleti algısı negatif duygusallığı negatif yönde etkilemektedir.

H3b: İşgörenlerin işlemsel adalet algısı negatif duygusallığı negatif yönde etkilemektedir.

H3c: İşgörenlerin etkileşimsel adalet algısı negatif duygusallığı negatif yönde etkilemektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ve negatif duygusallığı bir arada inceleyen araştırmaların büyük çoğunluğu, negatif duyguların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bunun sebebi olarak ise üretkenlik karşıtı davranışların temelinde bireyin olumsuz, kızgın ve değişken duygularının dışa vurulması olduğu gösterilmektedir (Robinson ve Bennett, 1997). Bu nedenle literatürde negatif duygular üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sebebi olarak tanımlanmaktadır. Fox ve Spector (1999) araştırmalarında pozitif ve negatif duygular ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri incelemiş ve negatif duygular ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki güçlü ilişki tespit etmişlerdir. Yine Penney ve Spector (2005) araştırmalarında iş stresi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ilişkisinde negatif duyguların aracılık rolünü incelemişler ve negatif duyguların bu etkileşimde artırıcı rol oynadığını ortaya koymuşlardır. Cohen ve arkadaşları (2013) ise negatif duygular ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının pozitif yönde, pozitif duygular ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ise negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu bulgular ışığında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H4a: Pozitif duygusallık üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

H4b: Negatif duygusallık üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Hüzün ve öfke gibi negatif duyguların dağıtım ve işlemsel adaletin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada, negatif duyguların adalet boyutları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide tam aracılık rolü oynadıkları belirlenmiştir (Khan vd., 2013). Le Roy ve arkadaşları (2012) ise yine negatif duygusallığın etkileşimsel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynadığını tespit etmişlerdir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H5a: Pozitif duygusallık, algılanan örgütsel adalet ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamaktadır.

H5b: Negatif duygusallık, algılanan örgütsel adalet ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamaktadır.

YÖNTEM

Örgütsel adalet ile pozitif ve negatif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, öncelikle örneklem ve veri toplama araçlarına yönelik bilgiler verilmiştir. Daha sonra örneklemden elde edilen verilerle, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları belirlenmiş ve araştırma modeline ilişkin analizler yapılmıştır. Bu sayede araştırmanın hipotezleri test edilmiş, elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak yönetici ve araştırmacılar için öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırma, Çorum'da çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 14 imalat işletmesi, 8 hizmet işletmesi ve yerel yönetim kurumlarına bağlı olan 2 işletme olmak üzere toplam 24 işletmede yapılmıştır. İşletmelerde çalışanların toplam sayısı yaklaşık 450'dir. İşletmelere çalışan sayılarına göre dağıtılan anket formlarından 239 tanesi geri dönmüş; eksik bilgi, boş bırakılmış soru vb. nedenlerle 48 anket değerlendirme dışında bırakılarak 191 anket değerlendirmeye dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılanların %51,8'i (N=99) erkektir. Çalışanların yaşları 19 ile 58 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 31,68 (SS=8,979) olarak hesaplanmıştır. Çalışanların yaş gruplarına dikkat edildiğinde yarısına yakınının 30 yaş altı genç nüfusa mensup olduğu görülmektedir. 19-28 yaş arasında olan çalışanlar örneklemin %42,9'unu (N=82) oluşturmaktadır. 29-38 yaş aralığında olanların oranı %33,5 (N=64) ve 39 yaşından büyük olanların oranı ise %23,6'dır (N=45). Çalışanların ortalama çalışma süresi 7,45 (SS=7,524) yıldır. Çalışanlar genellikle düşük çalışma süreleri beyan etmişlerdir. 1-5 yıl çalışanların oranı %57,1 (N=109) olarak bulunmuştur. 6-10 yıl çalışanların oranı %18,8 (N=36), 11-15 yıl çalışanların %12,0 (N=23) ve 16-20 yıl çalışanların oranı ise %3,1 (N=6)'dir. 21 yıl ve üzeri süreli çalışanların örneklem içindeki oranı ise %8,9 (N=17)'dur. Çalışanların eğitim seviyeleri de araştırılan bir başka demografik değişkendir. Araştırmacılara anket formunda lise, önlisans, lisans ve lisansüstü olarak dört seçenek sunulmuştur. Elde edilen verilere göre çalışanların %46,1'i (N=88) lise, %40,3'ü (N=77) önlisans, %10,5'i (N=20) lisans ve %3,1'inin (N=6) ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla literatürde iki temel ölçek kullanıldığı görülmektedir. İlki Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen Kişilerarası ve Örgütsel Sapma Ölçeği (Interpersonal and Organizational Deviance Scale), diğeri ise Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'dir (Counterproductive Work Behavior - Checklist – CWB-C). Her iki ölçek de araştırmacılar tarafından sıkça kullanılmasına karşın, Spector ve

arkadaşlarının (2006) geliştirdikleri Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin daha kapsamlı olduğu belirtilmiştir (Öcel, 2010).

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği, ilk önce 45 maddeli olarak düzenlenerek incelenmiş, daha sonra ise 33 maddeli bir ölçek haline getirilmiştir. Ölçek 18 ifadeli kötüye kullanma (abuse), 3 ifadeli üretimden sapma (production deviance), 3 ifadeli sabotaj (sabotage), 5 ifadeli hırsızlık (theft) ve 4 ifadeli geri çekilme (withdrawal) olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Spector vd., 2006). Ölçeğin ifadelerine verilecek cevaplar 1 - hiçbir zaman, 2 - çok seyrek, 3 - ayda bir ya da iki kez, 4 - haftada bir ya da iki kez ve 5 - her gün şeklinde düzenlenmiştir. Spector ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında hesaplanan Alfa değerleri, kötüye kullanma boyutu için 0,81, üretimden sapma boyutu için 0,61, sabotaj boyutu için 0,42, hırsızlık boyutu için 0,58, geri çekilme boyutu için 0,63 ve ölçeğin tüm maddeleri için örgüte karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları 0,84 ve çalışanlara karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları için 0,85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkiye için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Öcel (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada elde edilen bulguların, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formunun dört faktörlü ve 32 ifadeli bir yapısının bulunduğu ve ölçeğin ülkemizde üretkenlik karşıtı iş davranışları konusunda yürütülecek araştırmalarda kullanılabilmesi için gerekli psikometrik özellikleri taşıdığı tespit edilmiştir (Öcel, 2010).

Bu çalışmada Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin Öcel (2010) tarafından geçerliliği yapılmış olan Türkçe formu kullanılmış ve formun toplam güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,89 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin boyutları ile ilgili de güvenilirlik analizi yapılmış ve katsayılar kötüye kullanma boyutu için 0,83, sabotaj boyutu için 0,60, hırsızlık boyutu için 0,67, geri çekilme boyutu için 0,63 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Çalışmada algılanan örgütsel adaleti ölçmek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek örgütsel adaleti dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olmak üzere üç boyutta incelemektedir. Ölçek, 1-5. maddeler dağıtımsal adalet, 6-11. maddeler işlemsel adalet ve 12-20. maddeler etkileşimsel adalet olmak üzere toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. İfadelere verilecek cevaplar 1- kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum olarak düzenlenmiştir. Niehoff ve Moorman (1993) yaptıkları güvenilirlik analizleri sonucunda, dağıtım adaletinin Cronbach alfa katsayısını 0,74, işlemsel adaletin katsayısını 0,85, etkileşimsel adaletin katsayısını ise 0,92 olarak bulmuşlardır. Söz konusu ölçeğin Türkçeye uyarlaması çok sayıda araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Karaeminoğulları (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Karaeminoğulları (2006) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda dağıtım adaletinin güvenilirlik katsayısı 0,86, işlemsel adaletin güvenilirlik katsayısı 0,92 ve etkileşimsel adaletin

güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel adalet ölçeğinin bir bütün olarak güvenilirlik katsayısı 0,90'dır. Alt boyutlara bakıldığında ise dağıtım adaleti 0,79; işlemsel adalet 0,78 ve etkileşimsel adalet 0,88 güvenilirlik değerine sahiptir.

Pozitif ve Negatif Duygusalılık Ölçeği: Olumlu ve olumsuz duyguları ölçmek için Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen ve 20 duygudan (10 olumlu; 10 olumsuz) oluşan Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (PANAS) kullanılmıştır. Ölçekten birbirinden bağımsız iki boyut yer almaktadır. Ölçeği geliştiren araştırmacılar (Watson ve Clark, 1984; Watson ve Tellegen, 1985) alt boyutları bağımsız kavramlar olarak tanıtmışlar ve alt boyutların ayrı ölçekler olarak kullanılabilmesini belirtmişlerdir. Araştırmacılar pozitif duygularla ilgili ifadelerin güvenilirlik katsayısını 0,88; negatif duygularla ilgili ifadelerin güvenilirlik katsayısını ise 0,87 olarak belirlemişlerdir. Ülkemizde ölçeğin uyarılma çalışması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Gençöz (2000)'ün çalışmasında alt boyutlar için rapor edilen Cronbach alfa değerleri pozitif duygular için 0,86; negatif duygular için 0,83'tür. Araştırmamızda ise pozitif duygusalılığın Cronbach Alfa değeri 0,71, negatif duygusalılık ölçeğinin ise 0,78 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Analizin ilk aşamasında katılımcıların örgütsel adalet, pozitif ve negatif duygusalılık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları ile bu değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin elde edilen verilerin ortalama, standart sapma ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin elde edilen verilerin ortalama ve standart sapmaları ile korelasyon katsayıları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar ile Korelasyon Katsayıları

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1.Dağıtım Adaleti	3,09	0,97	-				
2.İşlemsel Adalet	3,22	0,81	0,269**	-			
3.Etkileşimsel Adalet	3,43	0,82	0,410**	0,679**	-		
4.Pozitif Duygusalılık	3,77	0,57	0,129	0,176*	0,346**	-	
5.Negatif Duygusalılık	2,25	0,64	-0,255**	-0,041	-0,128	-0,057	-
6.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1,19	0,22	-0,048	-0,264**	-0,267**	-0,124	0,291**

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,01

Katılımcıların değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapmalarına bakıldığında, örneklemin genel olarak adalet algısının ve pozitif duygularının ortalamasının üzerinde, negatif duygularının ve özellikle üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ise ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

Korelasyon değerlerinden anlaşıldığına göre bazı değişkenler birbiriyle ilişkili bazıları ise ilişkili değildir. Pozitif duygusalılık dağıtım adaleti dışındaki

diğer örgütsel adalet boyutları ile ilişkili iken, negatif duygusallık sadece dağıtım adaleti ile ilişkilidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise etkileşim ve işlemsel adalet ile negatif yönde, negatif duygusallık ile pozitif yönde ilişkilidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile dağıtım adaleti ve pozitif duygusallık arasında ise ilişki gözlenmemiştir.

Hipotez testlerine geçmeden önce örneklemin demografik özellikleri açısından değişkenler arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla fark analizleri yapılmıştır. Öncelikle yapılan t testi sonucunda cinsiyet değişkeninin araştırmaya konu olan örgütsel adalet, pozitif ve negatif duygusallık ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonucunda kadın ve erkek işgörenlerin sadece işlemsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Yaş grupları açısından bakıldığında örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında 19-28 yaş aralığındaki işgörenlerin, diğerlerine göre daha yüksek algıya sahip oldukları görülmüştür ($p<0,05$).

H1 a, b ve c'yi test etmek amacıyla üç ayrı basit regresyon analizi yapılmış ve elde edilen analiz sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir. Birinci analizde dağıtım adaleti bağımsız değişken, üretkenlik karşıtı iş davranışları ise bağımlı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Analiz sonucunda dağıtım adaletinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Zaten bu iki değişken arasındaki korelasyonun da anlamlı olmadığı Tablo 1'de görülmektedir. Bu nedenle H1a reddedilmiştir. İkinci analizde işlemsel adalet bağımsız değişken olarak ele alınmış ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ($\beta=-0,264$, $p<0,001$) negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda H1b kabul edilmiştir. Son olarak etkileşimsel adalet bağımsız değişken olarak alınmış ve analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda etkileşimsel adaletin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ($\beta=-0,267$, $p<0,001$) negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiş ve H1c desteklenmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Dağıtım Adaleti	Üretkenlik	0,002	0,439	0,508	-0,048	-0,663
İşlemsel Adalet	Karşıtı İş Davranışları	0,070	14,189	0,000	-0,264***	-3,767
Etkileşimsel Adalet	Davranışları	0,072	14,556	0,000	-0,267***	-3,815

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

H2 hipotezleri örgütsel adalet boyutlarının pozitif duygusallık üzerindeki pozitif etkisi ile ilişkilidir. Bu hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonucunda pozitif duygusallık üzerinde sadece işlemsel adalet ($\beta=0,176$, $p<0,05$) ve etkileşimsel adaletin ($\beta=0,346$, $p<0,001$) pozitif yönde etkili olduğu, dağıtım adaletinin ise etkili olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında H2a reddedilmiş, H2b ve H2c kabul edilmiştir.

Örgütsel adalet boyutlarının negatif duygusallık üzerindeki etkisini öngören H3 hipotezlerine yönelik regresyon analizleri sonucunda ise, sadece dağıtım adaletinin negatif duygusallık üzerinde ($\beta=-0,255$, $p<0,001$) negatif yönde etkili olduğu belirlenmiş ve sadece H3a kabul edilmiş, H3b ve H3c reddedilmiştir. Regresyon analizleri ile ilgili özet bilgiler Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Adalet Algıları ile Pozitif ve Negatif Duygusallığa İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Dağıtım Adaleti	Pozitif Duygusallık	0,017	3,219	0,074	0,129	1,794
İşlemsel Adalet		0,031	6,031	0,015	0,176*	2,456
Etkileşimsel Adalet		0,120	25,787	0,000	0,346***	5,078
Dağıtım Adaleti	Negatif Duygusallık	0,065	13,199	0,000	-0,255***	-3,633
İşlemsel Adalet		0,002	0,325	0,569	-0,041	-0,570
Etkileşimsel Adalet		0,016	3,136	0,078	-0,128	-1,771

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Regresyon analizi son olarak pozitif ve negatif duygusallığın üretkenlik karşısı iş davranışları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Bu analizler sonucunda pozitif duygusallığın üretkenlik karşısı iş davranışları üzerinde etkili olmadığı, negatif duygusallığın ise ($\beta=-0,291$, $p<0,001$) pozitif yönde üretkenlik karşısı iş davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre H4a reddedilmiş, H4b kabul edilmiştir. Regresyon analizine ait özet bilgiler aşağıdaki tabloda görülmektedir.

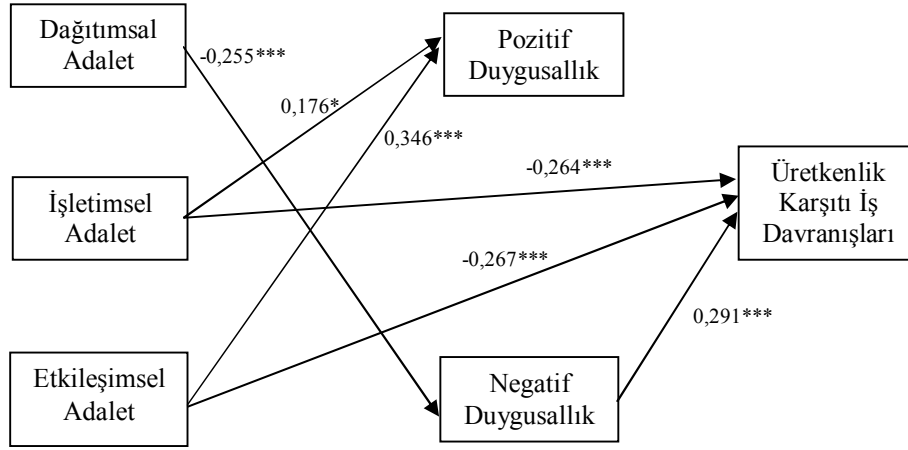
Tablo 4: Pozitif ve Negatif Duygusallık ile Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	F	p	β	t
Pozitif Duygusallık	Üretkenlik Karşısı	0,015	2,969	0,087	-0,124	-1,723
Negatif Duygusallık	İş Davranışları	0,085	17,535	0,000	0,291***	4,187

*p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Yapılan analizler sonucunda algılanan örgütsel adalet ve üretkenlik karşısı iş davranışları arasında pozitif ve negatif duygusallığın aracılık etkisi göstermesi için gereken yolların bazıları anlamsız çıkmıştır. Sonuç olarak aracılık analizleri için gerekli şartların sağlanmaması nedeniyle aracılığı öngören H5a ve H5b hipotezleri analize gerek kalmadan reddedilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen model Şekil 1'de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Nihai Modeli



SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireylerin sosyal hayatlarındaki davranışlarına benzer davranışlar iş yerinde de sergilenmektedir. Toplumda birey tarafından sergilenen etik dışı bir takım davranışlar, çeşitli ahlaki ve yasal yaptırımlarla karşılık bulmakta ve birey davranışı sınırlandırılmaktadır. Ancak işyerinde çalışanın işle ilgili olumsuz yönde davranışları öncelikle kurumsal çıktılar üzerinde bir takım olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu tür olumsuz çıktılar ölçülmesindeki zorluk, birey davranışının sınırlandırılmasını da zorlaştırmaktadır. Böylece birey üretkenlikten uzaklaşmakta ve çeşitli düzeylerde iş kayıpları ortaya çıkmaktadır. Bireyin, üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak isimlendirilen bu davranışlarının önlenmesi ya da düzeltilmesine yönelik çözümler geliştirebilmek için öncelikle bu tür davranışlara neden olan öncüllerin incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarının öncüllerinden algılanan örgütsel adalet ile duygusallığın çeşitli boyutlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Çalışmada örgütsel adalet boyutlarından dağıtım adaletinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde doğrudan anlamlı bir etkinin olmadığı belirlenmiştir. Ancak Şekil 1'deki model incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde direkt olarak etkisi olmayan dağıtım adaleti algısının negatif duygusallığı güçlü bir şekilde ve negatif yönde etkilediği ve bu sebeple negatif duygusallıkla yüklenen bireylerin de üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemekte olduğu görülmektedir. Böylelikle dağıtım adaletinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin negatif duygusallığı azaltmak şeklinde dolaylı bir etki olduğunu söylemek mümkündür.

Buna karşın bireylerin işlemsel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını doğrudan ve negatif yönde etkilediği anlaşılmaktadır ($\beta=-0,264$, $p<0,001$). Benzer şekilde çalışanların etkileşimsel adalet algılarının da üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde doğrudan ve negatif yönde etki ettiği görülmüştür

($\beta=-0,267$, $p<0,001$). Analiz sonuçlarına göre örgütsel adaletin tüm boyutları bir arada incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde en fazla etkili olan adalet boyutunun etkileşimsel adalet olduğunu göstermektedir. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırmalarla da paralellik göstermektedir (Le Roy vd., 2012; Jawahar, 2002). Buradan hareketle örgüt içerisindeki kişilerarası etkileşimlerdeki adaletin sağlanmasının, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına olan eğilimlerini azaltmak yönünde önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel adalet algısının bireyin pozitif ve negatif duygusallığı üzerinde nasıl etki ettiği ise diğer bir araştırma sorusudur. Çalışmada dağıtım adaleti algısının pozitif duygular üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Buna karşın, çalışanların işlemsel adalet algılarının pozitif duygusallıkları üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna varılmıştır ($\beta=0,176$, $p<0,05$). Ayrıca çalışanların etkileşimsel adalet algılarının pozitif duygusallıklarını olumlu yönde etkilediği de ulaşılan bir diğer sonuçtur ($\beta=0,346$, $p<0,001$). Bu sonuç çalışanların yöneticileri ile olan iletişimlerdeki adalet algılarının, onların pozitif duygularla yüklenmesine neden olabileceği açısından önemlidir. Örgütsel adalet boyutlarının negatif duygusallığı nasıl etkilediği de önemli bir sorundur. Çalışmada, sadece dağıtım adaleti algısının negatif duygusallığı negatif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir ($\beta=-0,255$, $p<0,001$). Beklenenin aksine çalışanların algıladığı işlemsel ve etkileşimsel adaleti ile negatif duygusallıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buradan hareketle çalışanların kaynakların dağıtımı ile ilgili herhangi bir adaletsizlik algılamalarının onları negatif duygusallığa ittiği sonucuna varmak mümkündür.

Çalışmada duygusallığın çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını nasıl etkilediği de araştırılmıştır. Özellikle işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının pozitif duygusallıkla pozitif yönde ve anlamlı ilişkisi söz konusu olduğunda pozitif duygusallığın üretim karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkileyeceği düşünülmüş ancak regresyon analizi sonuçlarına göre bu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna karşın negatif duygusallığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif yönde etki ettiği analiz sonuçlarından anlaşılmaktadır ($\beta=0,291$, $p<0,001$). Yani çalışanların negatif duygularındaki artış üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da artışa neden olacaktır.

Ayrıca araştırmada örgütsel adalet algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolüne ilişkin gerekli koşullar sağlanamadığından dolayı, bu yöndeki hipotez testleri yapılmamıştır. Diğer bir deyişle üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde örgütsel adalet algısı, pozitif ve negatif duygusallık aracılığı ile etki etmemektedir.

Sonuç olarak üretim karşıtı iş davranışlarını engelleme ya da bir takım önleyici faaliyetler gerçekleştirme konusunda, örgütsel adaletin sağlanması ve en azından negatif duygusallık oluşturacak adaletsizlik algılarının (araştırma sonuçlarına göre dağıtım adaleti) ortadan kaldırılması önemli bir çözüm yolu

olarak yorumlanabilir. Özellikle örgütte kaynakların paylaşılmasında, çalışanların algılayacağı adaletsizlik duygusu, bireyleri doğrudan üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yöneltmese de, negatif duygularla yüklenen bireyler bu davranışları sergileyebilmektedir. Ayrıca örgütte karar almada kullanılan süreçlerin yapılarıyla, politika ve kararların yöneticiler tarafından uygulanma şekillerinden doğan çalışanlardaki adaletsizlik algısı, çalışanların doğrudan üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunmalarına yol açabilmektedir. Çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermelerinde önemli etkenlerden bir diğeri de yöneticilerle girdikleri etkileşimden algıladıkları adaletsizlik inancıdır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı, verilerin farklı sektörlerden toplanarak çeşitlendirilmesine rağmen tek ilden toplanmış olmasıdır. Bu kısıt nedeniyle, sonuçlarla ilgili bir genelleme yapmak mümkün değildir. Farklı illerde yapılacak olan çalışmalardan daha farklı sonuçların elde edilmesi mümkündür. Ayrıca araştırmanın daha büyük örneklemelerde tekrarlanması, daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılabilir.

KAYNAKÇA

Anderson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24 (3): 452-471.

Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22 (3): 161-173.

Bayram, N., Gürsakal, N. ve Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17 (2): 180-188.

Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3): 349-360.

Beugre, C. D. (2005). Reacting aggressively to injustice at work: A cognitive stage model. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2): 291-301.

Bies, R. ve Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria for fairness. B. Sheppard (Ed.) *Research on negotiation in organizations*: İçinde 43-59. Greenwich, Ct: Jai Press.

Bolton, L., R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J. ve Barber, L. K. (2012). Counterproductive work behaviors in response to emotional exhaustion: A moderated mediational approach. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 28 (3): 222-233.

Bruk-Lee, V. ve Spector, P. E. (2006). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (2): 145-156.

Byrne, Z. S. ve Cropanzano, R. (2001). When it's time to stop writing policies: An inquiry into procedural injustice. *Human Resource Management Review*, 11 (1): 31-54. doi: 10.1016/S1053-4822(00)00039-5.

Chen, P. Y. ve Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65 (3): 177-184.

Cohen, T. R., Panter, A. T. ve Turan, N. (2013). Predicting counterproductive work behavior from guilt proneness. *Journal of Business Ethics*, 114 (1): 45-53.

Dalal, R. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *The Journal of Applied Psychology*, 90 (6): 1241-1255.

Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (18): 165-190.

Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Folger, R., Cropanzano, R. ve Goldman, B. (2005). What is the relationship between justice and morality? J. Greenberg ve J. Colquitt (Ed.) *The handbook of organizational justice: İçinde* 215-246. Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.

Fox, S. ve Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20 (6): 915-931.

Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59 (3): 291-309.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K. ve Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85 (1): 199-220.

Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (46): 19-26.

Giacalone, R. A. ve Greenberg, J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12 (1): 9-22

Greenberg, J. (1990a). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2): 399-432.

Greenberg, J. (1990b). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5): 562-567.

Henle, C. A. (2005). Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*, 17 (2): 247-263.

Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7 (1): 53-75.

Hollinger, R. ve Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience. *Work and Occupations*, 9 (1): 97-114.

Jawahar, I. M. (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28 (6): 811-834.

Jones, D. A. (2004). Counterproductive work behavior toward supervisors and organizations: Injustice, revenge, and context. *ACAD MANAGE PROC*, 2004 (1): A1-A6. doi: 10.5465/AMBPP.2004.13857809.

Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (4): 525-542.

Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Khan, A. K., Quratulain, S. ve Crawshaw, J. R. (2013). The mediating role of discrete emotions in the relationship between injustice and counterproductive work behaviors: A study in Pakistan. *Journal of Business Psychology*, 28 (1): 49-61.

Krehbiel, P. J. ve Cropanzano, R. (2000). Procedural justice, outcome favorability, and emotion. *Social Justice Research*, 13 (4): 339-360.

Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior and Personality*, 40 (8): 1341-1356.

Mikula, G., Scherer, K. R. ve Athenstaedt, U. (1998). The role of injustice in the elicitation of differential emotional reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24 (7): 769-783.

Niehof, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.

O'Brien, K. E. ve Allen, T. D. (2008). The relative importance of correlates of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior using multiple sources of data. *Human Performance*, 21 (1): 62-88.

Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13 (26): 18-26.

Öcel, H. ve Aydın, O. (2010). Adil dünya inancı ve cinsiyetin üretim karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25 (66): 73-83.

Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (3): 181-202.

Özdevecioğlu, M., Can, Y. ve Akın, M., (2013). Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler: Fiziksel aktivitelere katılımın rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (2): 159-172.

Penney, L. M. ve Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (cwb): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (7): 777-796.

Piccoli, B. (2013). Counterproductive work behaviors: Clarify the role of job dissatisfaction and organizational injustice as attitudinal predictors. *International Journal of Business Research*, 13 (4): 91-98.

Raver, J. L. (2004). Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated and moderated model. *College Park in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy*. Faculty of the Graduate School of the University, Maryland.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2): 555-572.

Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its definition, its manifestations and its causes. R. Lewicki, R. Bies ve B. Sheppard (Ed.) *Research on negotiation in organizations*: İçinde 3-27. Stanford, Ct: Jai Press.

Sacket, P. R. ve Devore, C. J. (2009). İşyerinde amaç karşıtı davranışlar. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ed.) *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı*: İçinde 179-202. İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A. ve Laczó, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, 19 (4): 441-464.

Seçer, H. Ş. ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TISK Akademi*, 2 (4): 146-175.

Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3): 434-443.

Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. S. Fox ve P. E. Spector (Ed.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*: İçinde 151-174. Washington, DC: APA.

Spector, P. E. ve Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposite forms of active behavior? *Applied Psychology: An International Review*, 59 (1): 21-39.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., Kesler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3): 446-460.

Spreecher, S. (1992). How men and women expect to feel and behave in response to inequity in close relationships. *Social Psychology Quarterly*, 55 (1): 57-69.

Staw, B. M. ve Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses. *Administrative Science Quarterly*, 38 (2): 304-331.

Van Den Bos, K. (2001). Uncertainty management: The influence of uncertainty salience on reactions to perceived unfairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80 (6): 931-941.

Watson, D. ve Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96 (3): 465-490.

Watson, D. ve Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98 (2): 219-235.

Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6): 1063-1070.

Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18: 1-79.

Yayın Geliş Tarihi: 29.04.2014
Yayına Kabul Tarihi: 19.05.2015
Online Yayın Tarihi: 26.11.2015
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.82688

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 17, Sayı: 2, Yıl: 2015, Sayfa: 235-257
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

ENGELLİ BİREYLERİN TURİZM DENEYİMLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: ALANYA ÖRNEĞİ¹

Boran TOKER *
Yaşar Yiğit KAÇMAZ **

Öz

Bu çalışmanın amacı, Alanya destinasyonunu ziyaret eden engelli bireylerin turizm deneyimlerine yönelik algularını ve memnuniyet düzeylerini tespit etmektir. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışma, 151 engelli turist ile gerçekleştirilmiştir. Anket sonucunda; engelli bireylerin Alanya'daki tatillerinden, destinasyon imkanlarından, konakladıkları tesislerden ve seyahat acentaları hizmetlerinden genel anlamda memnun oldukları belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada engelli turistlerin Alanya destinasyonunu tekrar ziyaret etme niyetlerinin yüksek olduğu ve tatilleri sonrası diğer engellilere destinasyonu önerebilecekleri de tespit edilmiştir. Çalışmada uygulanan faktör analizi sonucunda engelli turistlerin algı ve memnuniyetini etkileyen dört faktör belirlenmiştir. Bu faktörler "destinasyon imkanları", "tesisin genel özellikleri", "tesis içi erişilebilirlik" ve "seyahat acentası hizmetleri" olarak adlandırılmıştır. Belirlenen bu dört faktör ile "genel tatil memnuniyeti" ve "tavsiye etme niyeti" arasında anlamlı ilişki varken; "tekrar gelme niyeti" ile sadece "tesisin genel özellikleri" ve "tesis içi erişilebilirlik" faktörleri arasında ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, engelli turistlerin genel tatil memnuniyeti, tavsiye etme niyeti ve tekrar gelme niyeti üzerinde "konaklama tesisinin genel özellikleri"nin etkili olduğu da tespit edilmiştir. Çalışmada, engellilik çeşidinin bu bireylerin turizm deneyimine yönelik algı ve memnuniyetinde bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Engelsiz Turizm, Engellilik, Alanya, Turizm Deneyimi.

A RESEARCH ON THE TOURISM EXPERIENCES OF PEOPLE WITH DISABILITIES: THE CASE OF ALANYA²

Abstract

The purpose of this study is to determine the disabled people's perceptions and satisfaction levels towards their tourism experiences visiting Alanya destination. A

¹ Bu makale "Engelli bireylerin turizm deneyimlerine yönelik bir araştırma: Alanya örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden (Yaşar Yiğit Kaçmaz, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014) üretilmiştir.

* Yrd. Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Alanya İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, borantoker@akdeniz.edu.tr

** Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yykacmaz@hotmail.com

² This paper is based on the master's thesis titled "A research on the people with disability's tourism experiences: The case of Alanya" (Yaşar Yiğit Kaçmaz, Akdeniz University, Graduate School of Social Sciences, 2014).

questionnaire-based study was conducted on 151 disabled tourists. People with disabilities were determined to be satisfied of their vacations in Alanya, destination facilities, accommodation facilities and services of travel agencies in general. In addition, it was determined that disabled tourists have a high revisit intention to Alanya destination and may recommend the destination to their disabled friends after their vacations. It was determined that there are four factors that affect perception and satisfaction of disabled tourists as a result of factor analysis conducted within the study. These factors are named as "destination facilities", "overall features of the facility", "on-site accessibility" and "services of travel agency". While there is a significant relationship between these four factors and "overall holiday satisfaction" and "intention to recommend"; a relationship between "intention to revisit" and factors named "overall features of the facility" and "on-site accessibility" was also determined. In addition, it was determined that "overall features of the facility" has priority to be effective on overall holiday satisfaction, intention to recommend and intention to revisit of disabled tourists. It was determined that the type of disability does not indicate a difference in perceptions and satisfaction of these individuals in terms of their tourism experiences.

Keywords: Accessible Tourism, Disability, Alanya, Tourism Experience.

GİRİŞ

Turizm; sürdürülebilir ekonomi, çevre, sosyal yaşam ve kültürel güçlerden oluşan karmaşık bir endüstridir (Weaver ve Lawton, 2006: 2). Turizmin ekonomik olduğu kadar sosyal, kültürel, politik, çevresel çok yönlü etkileri vardır. Bu etkiler çerçevesinde turizm endüstrisi artan bir şekilde spesifik turist gruplarının bulunduğu yeni pazar segmentlerine odaklanmaktadır. Spesifik turist gruplarından biri de engelli bireylerin oluşturduğu gruptur. Bu grubun yapmış olduğu turizm faaliyeti engelsiz turizm olarak adlandırılmaktadır. Dünya genelinde toplam nüfusun yaklaşık %15'ini engelli bireylerin oluşturduğu düşünüldüğünde engelsiz turizm pazarının büyüklüğü dikkat çekmektedir (World Health Organization, 2011: 7-8). Bu pazardan pay almak isteyen destinasyon ve turizm işletmeleri engelli turistlerin memnuniyetlerini sağlayabilmek için engellilere yönelik uygulamalara gitmek durumundadır. Özellikle sezonluk turizm faaliyetleri gerçekleştiren destinasyonlar için önemli bir sorun olan ve ölü sezon olarak isimlendirilen kış, sonbahar ve ilkbahar dönemlerinde de gerçekleştirilebilen bu turizm çeşidi destinasyonlar için daha da önem arz etmektedir.

Engelsiz turizm, ana turizm pazarları ile engelli pazarlarını birleştirici rol üstlenmektedir. Özellikle turizm faaliyetlerinde yapılan doğru pazarlama, sunum ve promosyon faaliyetleri ile birlikte destinasyonlar bu niş pazar sayesinde rekabet avantajı elde edebilmektedir (United Nations, 2003: 1). Engelsiz turizm engellilere ve refakatçilerine birçok fırsat sunmaktadır (Cavinato ve Cuckovich, 1992: 46). Engelsiz turizm, tüm dünyadaki engelli sayısının fazlalığı ve bu kişilerin genellikle tek başlarına değil yanlarında refakatçi veya refakatçileriyle seyahat ettikleri düşünüldüğünde turizm işletmeleri için çok değerli bir pazar anlamına gelmektedir (Zengin ve Eryılmaz, 2013: 65). Engelsiz turizm atıl turizm pazarına hareket

kazandıracak önemli bir etken olabileceği gibi, sezon yoğunluğunun düştüğü aylarda da pazarı hareketlendirecek bir büyüklüğe sahiptir (Metin, 2013). Yoğun rekabet ortamında engellilere yönelik uygulamalara önem veren destinasyon ve turizm işletmeleri engelsiz turizm pazarından daha büyük pay alabilecektir.

ENGELSİZ TURİZM

Genel olarak engelli bireylerin oluşturduğu grubun gerçekleştirdiği turizm faaliyeti olarak ifade edilen engelli turizm (disabled tourism) kavramı, son yıllarda literatürde ve uluslararası örgütlerde engelsiz turizm (accessible tourism) olarak kullanılmaya başlanmıştır (Darcy ve Dickson, 2009; Darcy, 2010; Buhalis ve Darcy, 2011; Metin, 2013; ENAT, 2013; UNWTO, 2013). Bununla birlikte, engelsiz turizmin uluslararası kabul edilmiş tek bir tanımı yoktur. Çeşitli tanımlamalarda bu turizm kapsamında engelli turistlerin yanındaki refakatçiler, küçük çocukları olan aileler, yaşlı bireyler ve geçici olarak bir engele sahip olan (ayağı kırılmış vb.) bireylerin de olduğu ifade edilmektedir. Bu grupların yapmış olduğu turizm faaliyeti engelsiz turizm olarak adlandırılmaktadır. Engelsiz turizm; herhangi bir engele sahip bireylerin haysiyetli, eşit ve bağımsız bir şekilde hareketlerini yapabilmelerine imkân verecek evrensel olarak tasarlanmış turizm hizmetleri, turizm ürünleri ve turizm çevreleri oluşturmaktır (Darcy ve Dickson, 2009: 34; Buhalis ve Darcy, 2011: 8-10).

Engelli bireylerin oluşturduğu müşteri grubu büyük önem taşımasına rağmen, bu konudaki genel uygulamalar müşterilerin arzu ettiği tatminkârlık düzeyinde değildir. Rampaların inşası, engelliye özel park alanlarının tahsisi, engelsiz yatak odalarının düzenlenmesi, gerekli teknolojinin edinilmesi gibi birçok zorunluluk yüzünden turizm işletmeleri engelli turizmine soğuk bakmaktadır (Arola vd., 2011: 140; Burnett ve Baker, 2001: 4). Turizmin talep cephesinde yer alan engellilerin, ihtiyaç duydukları temel donanımların bölgede yer alan turistik tesislerde bulunmaması engellilerin turizm hareketliliğinden faydalanmalarının önüne geçmektedir (APGEM, 2012: 8). Gerek turizm işletmelerinin engelli turizmine soğuk bakmaları gerekse rezervasyon, konaklama ve tur paketlerindeki yetersizlikler engelli turistlerin engelsiz bireyler gibi turizm faaliyeti içerisine girmelerini engellemektedir (Yau vd., 2004: 947). Engelli turistlerin ilk tatil organizasyonlarında veya ilk kez gittikleri bir destinasyonda yaşadıkları deneyimler onların tekrar seyahat etme veya aynı destinasyonu tekrar tercih etmeleri açısından önemlidir (Murray ve Sproats, 1990'dan akt. Yau vd., 2004: 948).

Engelli bireylerin geçmişte yaşadığı fiziksel sorunlar ile birlikte sosyal deneyimleri de engelsiz turizmi açısından büyük önem taşımaktadır (Small ve Darcy, 2011: 73). Engelsiz turizm sayesinde engellilerin ve refakatçilerinin kabul görmeye başlaması, bu bireylerin sosyalleşmesini arttırmaktadır (Cavinato ve Cuckovich, 1992: 46). Toplumsal açıdan turizm engellilerin sosyal adaptasyon

masraflarının azaltılması, sosyal bütünleşme ve sosyal eşitliğin hayata geçirilmesi dâhil olmak üzere pek çok fayda da sağlamaktadır (APGEM, 2012: 36).

Engelli Bireylerin Seyahat Tercihlerini Etkileyen Faktörler

Cavinato ve Cuckovich'e (1992) göre engelli turistlerin seyahat tercihlerini etkileyen iki ana faktör söz konusudur. Bu faktörlerden ilki destinasyon ve destinasyondaki turizm işletmelerinde yeterli spesifik imkanların olması, ikincisi ise engelliliğin şiddetidir. Bu faktörler pazarda yer alan destinasyon ve işletmelerin uygun ve arzu edilen şekilde engellilere hizmet vermesi gerektiğini göstermektedir (Cavinato ve Cuckovich, 1992: 49). Smith'e (1987) göre ise engellilerin turizm faaliyetini gerçekleştirmesini engelleyen üç ana faktör vardır. Bunların ilki çevresel faktörlerdir. Çevresel faktörler tutumsal, mimari ve ekolojik engeller olarak açıklanmaktadır. Tutumsal engeller, destinasyonun ve turizm işletmelerinin engellilerin rahat hareket edebilmesi için gerekli uygulamaları yerine getirmelerine ilişkin tutumlarını, mimari engeller fiziki yapılardan kaynaklanan engelleri ve ekolojik engeller bölgenin doğal yapısından kaynaklanan oluşumları (dik yokuşlar, engebeli arazi yapısı vb.) ifade etmektedir. Engelli bireylerin turizm faaliyetlerini etkileyen ikinci faktör interaktif faktörlerdir. Bu faktör, engelli olmayan bireylerin engellilere karşı olumsuz davranışları ve iletişim engelleri olarak açıklanmaktadır. Engelli bireylerin turizm faaliyetlerini engelleyen son faktör ise engelli bireyin sahip olduğu fiziksel, psikolojik ya da bilişsel düzeydeki engellerinden kaynaklanmaktadır (Smith, 1987'den akt. Yau vd., 2004: 948). McKercher ve diğerlerine (2003) göre ise engelli bireylerin turizm faaliyetlerini etkileyen faktörler iç ve dış faktörler olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır. Tablo 1'de bu iki ana faktöre ait alt faktörler ve bu faktörleri oluşturan bileşenlere yer verilmiştir. Engelli bireylerin turizm faaliyetine katılmalarını engelleyen iç faktörler bireysel ve ekonomik olmak üzere iki grupta açıklanmaktadır. Dış faktörler ise çevresel ve iletişimsel faktörler olarak ifade edilmiştir (McKercher vd., 2003: 468).

Tablo 1: Engelli Bireylerin Turizm Faaliyetine Katılmasını Engelleyen Faktörler

İç Faktörler		Dış Faktörler	
Bireysel	Ekonomik	Çevresel	İletişimsel
- Bilgi eksikliği - Sosyal yaşamda başarısızlık - Sağlık sorunları - Psikolojik veya fiziksel engeller - Seyahat etmeyi uygun görme	- Finansal güç - Gelir Eşitsizliği - Refakatçiye ihtiyaç duyma ve giderlerini karşılayabilme	- Mimari - Ekolojik ve coğrafi uygunluk - Kurallar ve düzenlemeler - Güvenlik	- Beceri yetersizliği veya uygunsuzluğu - İletişim Zorluğu - Katılma özendirme eksikliği - Turizm endüstrisinde çalışanların tutumları - Uygun bilgilendirme

Kaynak: McKercher, B., Packer, T., Yau M. K. ve Lam, P. (2003). Travel agents as facilitators or inhibitors of travel: perceptions of people with disabilities, *Tourism Management*, 24 (4), s. 468.

Turizm Deneyimi ve Engelsiz Turizmin Unsurları

Turizm deneyimi; yeme, içme, uyuma gibi faaliyetlerden ziyade turistlerin turistik çekim merkezlerinden elde ettikleri saf, net ve doğrudan deneyimlerdir. Turizm deneyimi, bu günlük deneyimlere ek olarak, turistlerin konaklama ve seyahat işletmelerinden elde ettikleri deneyimler gibi tüketime yönelik tüm deneyimlerini kapsamaktadır (Quan ve Wang, 2004: 297).

Engelsiz turizm kapsamında, engelli bireylerin turizm deneyimlerine temel teşkil edecek unsurlar; “tatil planlaması ve rezervasyon”, “seyahat acentaları ve ulaşım”, “destinasyon” ve “konaklama işletmeleri” olmak üzere dört ana başlıkta incelenebilir.

Tatil planlaması ve rezervasyonlar için gerekli olan bilgilendirme eksikliği engelli turizmin en zayıf yanlarından biri olarak gösterilmektedir (United Nations, 2003: 11). VisitBritain (2007) isimli kitaptan faydalanan Veitch ve Shaw (2011: 67) tatil planlamasının ve rezervasyon imkânlarının engelli bireyler için büyük bir sorun olduğunu vurgulamıştır. Bu kapsamda, planlama ve kapsamlı bir araştırmada önce konaklama işletmesinin rezervasyon imkânlarının uygunluğuna, kullanılabilir çeşitli kaynaklara ve deneyimlere ihtiyaç vardır. Ayrıca konaklama işletmelerinin bu konudaki uygunluğu dışında destinasyonun ulaşılabilirliği, konaklama işletmesinin bütün tatil imkânlarına elverişli olması, seyahat acentalarının planlama, rezervasyon konularında bilgili ve yardımcı olması ve telefon ile iletişim kuracak engelli bireyler için çağrı merkezlerinin engelli duyarlılığı, engelli bireylerin tatil planlaması ve rezervasyonları konusunda önem arz etmektedir (Veitch ve Shaw, 2011: 67-68). Cavinato ve Cuckovich (1992) engellilerin üç farklı yöntem ile seyahatlerini organize ettiklerini söylemişlerdir. Engelli bireyler seyahatlerini seyahat acentaları aracılığıyla, tur operatörleri aracılığıyla ve bireysel olarak düzenlemektedirler (Cavinato ve Cuckovich, 1992: 49).

Engellilerin seyahatlerini düzenlerken başvurduğu iki önemli seçenek seyahat acentaları ve tur operatörleridir. Seyahat acentaları engelli turistlerin ulaşımından konaklamasına kadar birçok farklı işlemleri yürütebilmektedir. Bazı seyahat acentaları engellilerin özel ihtiyaçlarına yönelik turlar da organize edebilmektedir. Buna karşın engellilerin seyahat acentalarını tercih etmeleri durumunda bazı zorlukların da yaşandığı görülebilmektedir. Seyahat acentaları engellilerin bütün ihtiyaçlarını karşılayan turlar düzenleyememektedir. Bunun sebebi seyahat acentalarının çalıştığı konaklama işletmesi ve restoran gibi turizm işletmelerinin ulaşılır olduklarını beyan etmesine rağmen gerçekte ulaşılabilir düzeyde olmayışıdır. Seyahat acentaları ile ilgili bir diğer sorun ise seyahat acentalarının engellilik konusunda yeterli altyapı ve birikime sahip olmayışıdır. Seyahat acentaları dışında engelli turistler seyahatlerini tur operatörleri aracılığıyla da düzenleyebilmektedirler. Farklı ülkelerde sadece engellilere yönelik seyahatler düzenleyen tur operatörleri mevcuttur. Bu tur operatörleri engellilere farklı engel çeşitliliklerine göre tur imkânları sunmaktadır. Cavinato ve Cuckovich (1992) engellilere yönelik seyahat düzenleyen tur operatörlerinin genellikle engelli

bireyler tarafından kurulduğu için engellilerin ihtiyaçlarını daha iyi anlayacak şekilde hizmet vermekte olduğunu ifade etmektedir. Buna karşın bu tip tur operatörleri aracılığı ile seyahat organizasyonu düzenlenmesinde bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Özellikle tur operatörlerinin gerekli sayıya ulaşmadan tur düzenlemeleri engelli bireyler için planlama ve zamanlama sorunlarına neden olmaktadır (Cavinato ve Cuckovich, 1992: 50).

Engelli bireylerin destinasyon seçimlerinde altyapının ve ulaşılabilir turizm işletmelerinin mevcudiyeti önemlidir. Engelli turistler gittikleri destinasyonda başta uygun konaklama işletmesi olmak üzere ulaşılabilirliğe uygun (engellilerin rahatça hareket edebileceği) işletmeleri bulamadıkları takdirde destinasyon tercihlerini değiştirebilmekte veya seyahatlerini iptal edebilmektedirler (Darcy ve Pegg, 2011: 468). Destinasyonlarda farklı engellilik çeşitlerine göre ulaşılabilirliğin sağlanması gerekmektedir. Araştırmalar gittikleri destinasyonlarda iyi hizmet alan engelli turistlerin aynı destinasyonu tekrar ziyaret ettiğini göstermektedir. Engelli bireyler turizm faaliyetine katılma hevesinde olmalarına karşın, bütün destinasyonlarda aynı ulaşılabilirliğin sağlanamaması, yeterli bilgilendirmenin yapılmaması ve kötü deneyimler yüzünden turizm faaliyetini gerçekleştirememektedirler. Engelli bireylerin destinasyonlarda karşılaştığı en büyük sorunlar fiziksel düzenlemelerin yapılmaması, mimari engellerin varlığı, engellilerin ihtiyaç duyduğu ekipmanların mevcut olmayışı ve gerekli hizmetin zamanında verilemeyişidir. Bu durum engelli bireylerin destinasyonlar için potansiyel müşteri olmasını engellemektedir (European Commission, 2004: 5-6).

Turizm destinasyonları ve işletmeleri incelendiğinde engelli turizmüne yönelik uygulamaların ülkeler arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. Bazı ülkelerde işletmeler düzenlemelerini yasalar çerçevesinde yapmaktadır. Örneğin İngiltere’de oteller fiziksel çevre düzenlemelerini DDA’yı (Engellilik ve Eşitlik Yasası) temel alarak yapmak zorundadır. Bununla birlikte bazı işletmeler sadece yasalarla yetinmeyip geçmiş müşteri tecrübelerine dayanarak fiziksel çevre düzenlemelerini yapabilmektedir (Veitch ve Shaw, 2011: 67).

Türkiye’de Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından hazırlanan “Turizm Tesislerinin Belgelendirilmesine ve Niteliklerine İlişkin Yönetmelik”te engelli bireyler için gerekli sınıflandırmalar ve standartlara yer verilmiştir. Bu Yönetmeliğin 4. kısım 18. madde c bendinde bedensel engelli bireyler için düzenlemeler yer almaktadır. Tesisler, toplam kapasitesi 80 oda ve üzerinde olan oteller ile tatil köylerinde en az bir oda olmak üzere toplam oda kapasitesinin %1’i oranında engelli odasına sahip olmalıdır. Ayrıca tesis girişi, genel tuvaletler ile en az bir adet yeme içme ünitesinde, mola noktalarında düzenlemelere gidilmelidir. Temalı parklar ile eğlence merkezlerinde ise kendi türlerinin asgari niteliklerinde belirtilen şekilde bedensel engellilerin kullanımına uygun düzenlemeler yapılması istenmektedir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2011). Bu düzenlemeler, özel işaretlerle belirtilmelidir. Bu madde bütün işletmeler için geçerlidir. Ayrıca yine yönetmeliğin 6. kısım 55. maddesinde düzenlenecek esaslara yer verilmiş olup j

bindinde engellilere ilişkin esasların düzenleneceği belirtilmiştir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2011).

Türkiye'deki uygulamaların ardından konuyu daha ayrıntılı değerlendirebilmek için Dünya genelinde kabul edilmiş standartların da incelenmesinde fayda vardır. Turizm endüstrisinde engelli uygulamalarına yönelik çalışmalar başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere Avrupa Birliği ülkelerinde yoğunluktadır. Dünyada en çok uygulanan ve kabul görmüş standart, ABD Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan "Engelli Amerikalılar Yasası" (ADA) tarafından belirlenen Ulaşılabilir Dizayn ADA Standartlarıdır. Standartlar 1991 yılında belirlenmiş olup 2010 yılında revize edilmiştir. Bu standartlar çerçevesinde engelli bireylerin kullandığı bütün kamusal ve toplu kullanım alanlarının standartları belirlenmiştir (ADA, 2010). ADA'ya göre bütün konaklama işletmeleri Engelli Amerikalılar Yasasına uymak zorundadır. Bu çerçevede ADA tarafından konaklama işletmelerinin standartlara uygun hale gelebilmesi için bir ölçek hazırlanmıştır (ADA, 2010). Avrupa Birliğine ait standartlar incelendiğinde ise karşımıza Avrupa Birliği bünyesinde faaliyet gösteren "Avrupa Birliği Ulaşılabilir Turizm Ağı" [European Network for Accessible (ENAT)] çıkmaktadır. ENAT, Avrupa Birliğinde yer alan turistik destinasyonlara, turizm ürünlerine ve turizm servislerine turistlerin ulaşılabilirliğini sağlamak amacı ile kurulmuştur. ENAT ulaşılabilirlik konusunda geliştirici ve destekleyici bir misyona sahiptir. Avrupa Birliği tarafından ENAT'ın kurulmasına karşın bütün Avrupa Birliği ülkeleri tarafından kabul edilmiş bir ulaşılabilirlik standardı yoktur (ENAT, 2013).

Engelsiz Turizm ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde, engelsiz turizm ile ilgili literatürde yer alan yurtdışı ve Türkiye'de yapılmış araştırma sonuçları incelenmiştir. Yurtdışında yapılan çalışmalardan, Burnett ve Baker'ın (2001) çalışmasında 312 engelli turiste destinasyon tercihleri sorulmuş; engelli turistlerin destinasyon tercihlerinde en çok çevre ve erişilebilirlik faktörlerine önem verdiği belirlenmiştir. Engelli bireyler destinasyon seçimlerinde daha sakin ve huzur buldukları yerleri tercih ettiklerini, bu yerlerin daha özgür ve kolay erişilebilirlikte olduğunu belirtmişlerdir. Engelli bireylerin destinasyon tercihlerindeki bir diğer önemli nokta ise destinasyonun ekonomik boyutu ile ilgilidir. Engelli bireyler daha önce edinmiş oldukları deneyimlere göre tercih yapmakta olup, daha uygun fiyata buldukları fakat daha düşük nitelikte hizmet veren destinasyonlar olmasına rağmen daha pahalı destinasyonları tercih edebilmektedirler. Bu çalışmaya katılan engelli bireylerin ulaşımını genellikle kara veya havayolu ile yaptıkları belirtilmektedir. Ayrıca çalışmada engelli bireylerin sadece fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yapıya önem vermedikleri, aynı zamanda sosyal ihtiyaçların da karşılanmasını bekledikleri belirtilmiştir (Burnett ve Baker, 2001: 4-10).

İsraili'nin (2002) yapmış olduğu çalışmada İsrail'de yaşayan ve rastgele seçilen 50 engelliye turistik yerlerde kullanım alanlarının ulaşılabilirliği ile ilgili sorular sorulmuştur. Çalışmada engelli turistlerin en çok asansörlerin, park

alanlarının ve tuvaletlerin uygunluğuna önem verdiği görülmüştür (İsraili, 2002: 103).

Fleischer ve Pizam'ın (2002) yapmış olduğu çalışmada ise İsrail'de yaşayan, 55 yaş ve üzeri 400 engelliye tatil bilgileri sorulmuştur. Buna göre çalışmaya katılan engellilerin %51'inin bir önceki yıl tatil yaptıkları belirlenmiştir. Çalışma sonucuna göre çalışmaya katılan 55 yaş ve üzerindeki engelliler ekonomik ve fiziksel açıdan kendilerini tatil yapabilecek yeterlilikte görmektedirler (Fleischer ve Pizam, 2002: 115-120).

Avis'in (2003) yapmış olduğu çalışmada ABD'nin St. Louis şehrinde yaşayan ve daha önce en az bir defa seyahat etmiş 168 fiziksel, işitme ve görme engelliye turizm faaliyetleri sırasında karşılaştıkları fiziksel ve tutumsal engellere yönelik sorular sorulmuş; konaklama, ulaşım ve yeme-içme işletmeleri ile birlikte destinasyona ait çekim merkezlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Çalışmanın ana sonucu, engelli turistlerin turizm faaliyetleri sırasında engellerle karşılaşılıyor olmalarıdır. Karşılaşılan engelin boyutu engellilerin turizme yönelik bakışını etkilemektedir. Buna karşın çalışmada engelliler işletmeler ve çekim merkezlerini iyi olarak değerlendirmişlerdir (Avis, 2003: 25-66).

Bi ve arkadaşlarının (2007) yapmış olduğu çalışmada Çin'de 1 yıl içerisinde en az 1 gün herhangi bir konaklama işletmesinde konaklamış, 18 yaşından büyük 217 bedensel engelliye destinasyonun, konaklama işletmelerinin, restoranların ve ulaşım imkânlarının fiziksel ve tutumsal ulaşılabilirlikleri sorulmuştur. Buna göre, bedensel engellilerin buldukları destinasyonlarda yer alan açık alanların ve ulaşım araçlarının, konaklama işletmeleri ve restoranlara göre daha çok fiziksel ve çalışanların tutumlarından kaynaklanan engellere sahip olduğu belirlenmiştir (Bi vd., 2007: 212).

Rummel'in (2008) ABD'nin orta batı eyaletlerinde yapmış olduğu çalışmada engelli turistlere tatil özellikleri, tatil planlamaları ve tavsiye etme niyetleri hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Buna göre, orta batı eyaletlerine seyahat eden engelli turistlerden seyahat öncesinde gidecekleri destinasyon hakkında bilgi sahibi olanların, olmayanlara göre turizme yönelik algılarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Ancak bu durum uluslararası seyahatler için geçerli değildir. Uluslararası seyahatlerde engelli turistlerin destinasyon hakkında bilgi sahibi olması veya olmaması algılamayı etkilememektedir (Rummel, 2008: 27-110).

Richards ve arkadaşlarının (2010) yapmış olduğu çalışmada 27 görme engelliye turizm faaliyetlerindeki beklentileri sorulmuştur. Buna göre, çalışmaya katılan görme engelliler turizm işletmelerinde çalışanların engellilik konusunda eğitilmiş olmalarını ve işletmelerin görme engelliler için fiziksel yeterlilikte olmasını talep etmektedirler. Bu ihtiyaçların karşılanmaması engelli bireyi turizm faaliyetlerinin dışına itmektedir (Richards vd., 2010: 1103-1111).

Darcy'nin (2010) yapmış olduğu çalışmada Avustralya'yı 2007 yılında ziyaret etmiş 566 engelli turiste konaklama işletmeleri hakkında görüşleri sorulmuştur. Buna göre, turistlerin konaklama işletmeleri hakkındaki görüşlerini etkileyen faktörler sırası ile hareketliliğin sağlanması, işitme ve görmeye ilişkin iletişimin sağlanması, tesis içinde yer alan fiziki elemanların uygun oluşu, servisin ve acil durum hizmetlerinin yeterliliği, tesis içinde konforu ve rekreasyon faaliyetlerini kolaylaştırıcı düzenlemeler ve tamamlayıcı hizmetlere ulaşılabilirlik olarak belirlenmiştir (Darcy, 2010: 821).

Poria ve arkadaşlarının (2011) İsrail'de yapmış olduğu görme engellilerin turizm deneyimleri ile ilgili çalışma, evren olarak sadece görme engelli bireyleri kapsamına karşın elde edilen sonuçlar bütün engelli bireyler için benzerlik göstermektedir. Çalışma, 15 engelli ile mülakat yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilk olarak görme engelli bireylerin ulaşılabilirlik deneyimleri ele alınmış ve havayollarına ait deneyimleri incelenmiştir. Görme engelli bireyler havayolu firmalarından her zaman samimiyet ve destek hizmeti beklemektedirler. Çalışmada havayolu firmalarının prosedürlere uydukları belirlenmiştir. Görme engelli bireyler havayolu firmaları hakkında pozitif deneyimlere sahiptirler. Buna karşın çalışmada görme engelli bireylerin uçak içerisinde kabin görevlileri tarafından verilen güvenlik bilgilendirmelerinin yetersizliği veya bu bilgilendirmelerin filmlerle yapılmasından hoşnut olmadıkları belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada görme engelli bireylerin konaklama işletmeleri ve tesislerde yer alan restoranlar hakkındaki deneyimleri de ele alınmıştır. Çalışmada görme engelli bireylerin en çok önem verdiği konunun konaklama işletmelerinin odalarının iç dizaynının özgür hareket etmeye uygun oluşu ve mobilyaların konumlandırılması olduğu saptanmıştır. Çalışmada otel çalışanlarının görme engelli bireylere eşyaların yerleri hakkında bilgilendirmenin yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Bunun yanında, bazı konaklama işletmelerinde engelli bireyin lobiye ve diğer ortak kullanım alanlarına ulaşmaları neredeyse imkânsızdır. Çalışmanın restoranlar ile ilgili bölümünde ise servis personelinin menünün okunmasında, görme engelli bireyin oturacağı masayı tarifinde ve servisin yapılmasında bir sorun yaşanmadığı takdirde herhangi olumsuz bir deneyim belirtilmemiştir. Ayrıca çalışmada görme engelli bireylere personelin davranışları hakkında deneyimleri de sorulmuştur. Çalışmada görme engelli bireylerin aldıkları hizmete ait deneyimleri olumsuzdur. Aşırı derecede yardımsever ve koruyucu personelin ısrarı engelli bireyin gerçek ihtiyaçlarının kaybolmasına ve sık sık diğer müşteriler tarafından izlenmesine neden olmaktadır. Bu durumda görme engelli birey bazı müşteriler tarafından alay edilmeye ve özel hayata saldırıya maruz kalabilmektedir. Görme engelli bireylerin karşılaştığı bir diğer sorun da personelin yeterli eğitime sahip olmamasından dolayı ne yapacağını bilmemesidir (Poria vd., 2011: 152-154).

Türkiye'de yapılan çalışmalar içerisinde, Düger ve Kayıhan'ın (2001) yaptığı çalışmada Ankara'da bulunan 8 konaklama işletmesinin engelli uygulamalarına sahip olup olmadıkları incelenmiştir. Buna göre, çalışmaya katılan tesislerin hiç birinde engelliler için otopark düzenlemesine gidilmediği, tesislerin

tamamında zeminin %100'ünün, tesislerde bulunan kapıların %75'inin, asansörlerin %62'sinin, girişlerin %50'sinin engellilerin kullanımına uygun olduğu, buna karşın tesislerin %87'sinde engelsiz yatak odalarının bulunmadığı ve tesislerin %75'inde ise tesis içi ulaşılabilirliğin sağlanamadığı görülmüştür (Düger ve Kayıhan, 2001: 30-33).

Artar ve Karabacakoğlu'nun (2003) yaptığı çalışmada İstanbul, İzmir, Antalya, Muğla ve Aydın illerinde bulunan konaklama işletmelerinin engelli uygulamaları incelenmiştir. Buna göre çalışmaya katılan tesislerin %61'inde engelliler için çeşitli uygulamaların bulunduğu, tesislerde yer alan asansörlerin %81'inin bedensel engellilerin kullanımına uygun olduğu ve tesislerin sadece mevzuat gereği yükümlülüğü olan %1'lik oda kapasitesini engellilerin kullanımına sundukları belirlenmiştir (Artar ve Karabacakoğlu, 2003: 27-29).

Arıcı'nın (2010) yapmış olduğu çalışmada İstanbul, Ankara, İzmir ve Trabzon'da yaşayan 415 bedensel engelli bireye engelsiz turizmi hakkında görüşleri sorulmuştur. Çalışmaya katılan engellilerin %40.7'si son 5 yıl içinde turizm faaliyeti gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre bedensel engelli bireyler seyahat acentalarının engellilere sunmuş olduğu imkânlardan memnun değildirler. Seyahat acentaları ile ilgili yaşanan başlıca sorunlar, acentaların engellilere yönelik tur ve gezi olanakları sunmaması, acentaya ait ulaşım araçlarının ulaşılabilir olmaması ve acentaların paket tur kapsamında engellilerin eğlenebileceği organizasyonlar düzenlememesi olarak belirtilmiştir. Çalışmaya katılan bedensel engellilere konakladıkları işletmeler hakkında da sorular sorulmuştur. Buna göre, konaklama işletmelerinin park alanlarının girişlerinin, resepsiyonlarının, asansörlerinin, odalarının, banyolarının, tuvaletlerinin, restoranlarının, bar-diskolarının ve güneşlenme yerlerinin bedensel engellilerin erişimine uygun olduğu, diğer alanların ise uygun olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada son olarak destinasyon ile ilgili sorular sorulmuştur. Buna göre, turistik bölgelerde engellilere yönelik sunulan hizmetlerde ulaşım araçlarının, üst geçitlerin ve kaldırımların bedensel engellilerin erişimine uygunluğuna ilişkin algıların olumsuz olduğu belirlenmiştir (Arıcı, 2010: 48-90).

APGEM (2012) tarafından yapılan araştırmaya İstanbul, İzmir ve Ankara'da 239 engelli katılmış olup, engellilerin %76.47'sinin tatil yapma imkânına sahip oldukları belirlenmiştir. Çalışmaya katılan engellilerin %76.47'si turizm faaliyetini gerçekleştirebilecek fiziki ve ekonomik yeterliliğe sahiptir. Çalışmanın sonuçlarına göre, engelliler destinasyona ait şehir içi ulaşım kolaylığı, eğlence olanakları ve engellilere yönelik kolaylaştırıcı düzenlemelerin varlığı konularında düşük memnuniyete sahiptirler. Çalışma sonucunda engellilerin isteklerinden öne çıkanlar; araç park alanlarında engellilere yönelik düzenlemelerin yapılması, tesis içi kullanım alanlarının asansörle erişilebilir olması, restoranlarda bedensel engelli erişimine yönelik düzenlemeler yapılması, odaların refakatçi ile birlikte konaklamaya uygun olması, fiyatlarda engellilere yönelik özel düzenlemeler yapılması, oda ve bazı fiziksel alanların tekerlekli sandalye

kullanıma uygun olması, rampaların uygun eğim ve genişliğe sahip olması, yüzme havuzuna engelli asansörü yerleştirilmesi, sesli uyarı sistemlerinin olması, personelin yeterince bilgilendirilmiş olması, genel kullanım alanlarında hissedilebilir yüzey uygulamaları olması, odalarda tehlike ve ihtiyaç anında kullanılabilir ışıklı alarm düzenekleri olması ve genel kullanım alanlarında yazılı yönlendirmeler olması şeklindedir (APGEM, 2012: 42-66).

Şahin'in (2012) Ankara'da konaklayan 202 engelli birey ile yaptığı çalışmada, engellilere konakladıkları tesis hakkında görüşleri sorulmuştur. Çalışmaya katılan engelli bireylerin tesislerden beklentileri oldukça yüksektir. Buna karşın engelliler konakladıkları tesislerden memnun kalmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan ortopedik engelliler fiziksel imkânların yetersizliği konusunda memnuniyetsizliklerini belirtirken, çalışmaya katılan görme engelli bireyler ise sesli uyarı sistemlerinin yetersizliği konusunda memnuniyetsizliklerini belirtmişlerdir (Şahin, 2012: 112-113).

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, Alanya destinasyonunu ziyaret eden engelli bireylerin turizm deneyimlerine yönelik algılarını ve memnuniyet düzeylerini tespit etmektir. Yoğun rekabetin yaşandığı turizm endüstrisinde rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için başta destinasyonlar olmak üzere destinasyonda yer alan konaklama işletmeleri, seyahat acentaları ve diğer turizm işletmelerinin niş pazarlara ulaşması gerekmektedir. Niş pazarlara ulaşabilmek için destinasyon genelinde kalite ve memnuniyet sağlanmalıdır. Bu kapsamda ulaşılabilecek niş pazarlardan biri engelli turistlerin bulunduğu engelsiz turizm pazarıdır. Bu yüzden destinasyon ve destinasyona ait bütün turizm işletmelerinin engellilere yönelik uygulamalara gitmesi uygun olacaktır. Destinasyon ve turizm işletmelerinin yaptığı veya yapacağı engellilere yönelik uygulamalar engelli turistlerin memnuniyetini arttıracak olup bu sayede engelli turizm pazarına ulaşmak daha kolay olacaktır. Engelli turistler için büyük önem arz eden engelli uygulamalarının sağlanması mevsimsel özelliğe sahip Alanya destinasyonunun yeni pazarlara ulaşması, sezon sürelerini genişletebilmesi ve rekabet üstünlüğünü sağlanması açısından önemlidir.

ARAŞTIRMA SORULARI

Çalışmanın amacı ve elde edilen literatür bulguları doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaktadır:

Soru 1: Engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörler nelerdir?

Soru 2: Engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörler ile genel tatil memnuniyeti arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 3: Engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörler ile tekrar gelme niyeti arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 4: Engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörler ile tavsiye etme niyeti arasında bir ilişki var mıdır?

Soru 5: Engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörler engellilik türüne göre farklılık göstermekte midir?

Soru 6: Engelli bireylerin genel tatil memnuniyeti engellilik türüne göre farklılık göstermekte midir?

Soru 7: Engelli bireylerin tekrar gelme niyeti engellilik türüne göre farklılık göstermekte midir?

Soru 8: Engelli bireylerin tavsiye etme niyeti engellilik türüne göre farklılık göstermekte midir?

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketin ilk bölümü engelli turistlerin demografik özellikleri, engellilik durumları gibi soruları içermektedir. Bu bölümdeki soruların oluşturulmasında Şahin'in (2012) tez çalışmasında yer alan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, engellilik çeşidi ve kullandığı malzeme ile ilgili sorularla birlikte literatür taraması sonucunda eklenen milliyet, meslek gibi sorular da eklenmiştir.

Anketin ikinci bölümü ise 29 kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorular literatür incelemesinin ardından "Engelsiz Turizm Kenti Alanya Uygulama ve İşbirliği Protokolü" kapsamında hazırlanan "Turizm Tesislerinde Engelsiz İşletme Sınıflandırma Formu" dikkate alınarak hazırlanmıştır (Tourismforall, 2013). Soruların oluşturulmasının ardından ortaya çıkabilecek ifade hatalarını önlemek ve ölçeğin geçerliliğini arttırmak amacıyla Alanya Belediyesi Engelsiz Yaşam Merkezi ile görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu görüşmeler sonrasında sorularda bazı düzeltmeler yapılmıştır. Anketler, Alanya destinasyonunu ziyaret eden turistlerin çoğunlukla geldikleri ülkeler temel alınarak Alanya Belediyesi Engelsiz Yaşam Merkezi aracılığı ile Almanca, Rusça ve İngilizce olmak üzere üç farklı dile çevrilmiştir.

Oluşturulan bu ölçekle engelli bireylerin turizm deneyimlerine ilişkin yanıtlar aranmıştır. Bu amaçla engelli turistlere destinasyonda ve destinasyonda yer alan konaklama ve seyahat işletmelerinde engelli uygulamalarını nasıl algıladıkları ve bu uygulamalara yönelik memnuniyetleri sorulmuş olup; soruları "1. Tamamen Katılmıyorum", "2. Katılmıyorum", "3. Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum", "4. Katılıyorum" ve "5. Tamamen Katılıyorum" olacak biçimde, 5'li Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan 24 soru bağımsız, 3 soru bağımlı değişkenlerle ilgili olup, 2 soru ise seyahat acentası ve konaklama işletmesinden memnuniyetle ilgilidir. Bağımlı değişkenlerin ölçülmesinde tek soru kullanılmasının nedeni birden fazla soru kullanılan ölçeklere oranla konuyu daha

doğru, sağlam ve sağlıklı biçimde ölçebilmesidir (Toker, 2006: 207; Wanous ve Hudy, 2001: 361).

Çalışmada, engelli turistlerin cevapları doğrultusunda elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. İstatistiki açıdan veriler, tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik kapsamında ele alınmıştır. Bu kapsamda, öncelikle demografik soruların frekans dağılımları ele alınmıştır. Daha sonra, verilerin güvenilirliği (Cronbach Alpha) test edilmiştir. Değişkenleri daha sağlıklı bir biçimde belirlemek amacıyla, engelli bireylerin turizm deneyimleri ile ilgili verilere faktör analizi uygulanmıştır. Ardından araştırma sorularına cevap bulabilmek amacıyla, korelasyon, regresyon ve Anova analizlerinden yararlanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ, ÖRNEKLEMİ VE KISITLARI

Araştırma, Antalya ili Alanya ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Alanya'nın seçilme nedeni, Avrupa Erişilebilir Turizm Ağı'na (ENAT) katılmış olmasıdır. Alanya, Türkiye'deki ENAT üyesi ilk şehirdir. Araştırmanın evreninin saptanması amacıyla önceki yıllarda Alanya'yı ziyaret etmiş engelli turist sayısı belirlenmeye çalışılmış olup, hiçbir kurumda bu tür bir istatistikî veriye ulaşılamamıştır.

Bu çerçevede, anketlerin uygulanması için önce Alanya destinasyonunda yer alan, Bakanlık belgeli ve tüm yıl boyunca açık olan oteller belirlenmiş, ardından bu otellerle yapılan görüşmeler sonucunda 19 konaklama işletmesinde anketin uygulanabileceği tespit edilmiştir. Bakanlık belgeli otellerin seçilme nedeni ise Bakanlığın belgeli tesislere zorunlu kıldığı engellilik ile ilgili uygulamalardır. Anketler Ekim-Aralık 2013 tarihleri arasında bu 19 konaklama işletmesinde, işletmede yer alan misafir ilişkileri, halka ilişkiler veya ön büro departmanları aracılığı ile uygulanmıştır. Uygulama yapılmadan önce işletmelerde yer alan bu departmanların yönetici ve çalışanları ile görüşülmüş; anketin nasıl uygulanacağı ve engelli turist kimleri kapsadığı hakkında gerekli bilgiler verilmiştir. Uygulama sonucunda ise toplam 151 engelli turiste anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında evrene dair herhangi bir bilgiye ulaşılamaması çalışmanın bir kısıtıdır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Engelli Bireylere İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan engelli bireylere ilişkin demografik ve engellilik durumları ile ilgili bulgular Tablo 2 ve 3'te yer almaktadır.

Tablo 2: Engelli Turistlere İlişkin Demografik Bulgular

<i>Cinsiyet</i>	<i>Kişi Sayısı*</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Meslek</i>	<i>Kişi Sayısı*</i>	<i>Yüzde</i>
Kadın	63	43.8	Özel Sektör	32	22.5
Erkek	81	56.2	Öğrenci	4	2.8
Toplam	144	100	Kamu Sektörü	23	16.2
Medeni Durum			Emekli	56	39.4
Bekar	59	40.7	Diğer	27	19
Evli	86	59.3	Toplam	142	100
Toplam	145	100	Milliyet		
Yaş			Almanya	82	54.3
18-24	15	10.1	Norveç	28	18.5
25-34	21	14.1	Rusya	9	6
35-44	19	12.8	Hollanda	11	7.3
45-54	28	18.8	Diğer	21	13.9
55-64	32	21.5	Toplam	151	100
65 yaş ve üzeri	34	22.8			
Toplam	149	100			

* Ankete katılan fakat soruların tümüne cevap vermeyen katılımcıların bilgilerine yer verilmemiştir.

Araştırmaya katılan engelli turistler ile ilgili demografik bulgulara Tablo 2’de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan engellilerin %54,3’ünün Almanya, %18,5’inin Norveç, %6’sının Rusya, %7,3’ünün Hollanda ve %13,9’unun diğer ülke (Belçika, İsveç, Avusturya, Danimarka, Letonya, İngiltere, Amerika, İran, Türkiye) vatandaşı olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine baktığımızda %56,2 ile erkeklerin, %43,8 olan kadınların oranından fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımları %10,1’i 18-24 yaş, %14,1’i 25-34 yaş, %12,8’i 35-44 yaş, %18,8’i 45-54 yaş, %21,5’i 55-64 yaş ve %22,8’i 65 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %59,3 ile evlilerin, %40,7 olan bekâr oranından daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna baktığımızda %4,7’si ilkokul, %39,4’ü lise, %51,2’si üniversite ve %4,7’si lisansüstü mezundur. Katılımcıların mesleklerine baktığımızda ise %22,5’inin özel sektör çalışanı, %2,8’inin öğrenci, %16,2’sinin kamu sektörü çalışanı, %39,4’ünün emekli olduğu ve %19’unun diğer (part-time, çalışmıyor) grubu işaretlediği görülmektedir.

Tablo 3: Engelli Turistlerin Engellilik Durumları ile İlgili Bulgular

<i>Engellilik Çeşidi</i>	<i>Kişi Sayısı*</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kullanılan Donanım (Malzeme)</i>	<i>Kişi Sayısı*</i>	<i>Yüzde</i>
Fiziksel	90	60.8	Tekerlekli Sandalye	32	22.5
İşitme	13	8.8	Koltuk Değneği	40	28.2
Görme	15	10.1	Protez	8	5.6
Zihinsel(Refakatçi)	30	20.3	İşitme Cihazı	14	9.9
Toplam	148	100	Gözlük / Büyüteç	15	10.6
			Kullanmıyorum	23	16.2
			Diğer	10	7
			Toplam	142	100

* Ankete katılan fakat soruların tümüne cevap vermeyen katılımcıların bilgilerine yer verilmemiştir.

Araştırmaya katılan engelli turistlerin engellilik durumları ile ilgili bulgular tablo 3’de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan engelli turistlerin %60,8’inin fiziksel, %8,8’inin işitme, %10,1’inin görme ve %20,3’ünün zihinsel engelli olduğu görülmektedir. Zihinsel engellilere uygulanan anketler refakatçileri aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kullanmış oldukları medikal malzemelere baktığımızda ise engelli turistlerin %22,5’inin tekerlekli sandalye, %28,2’sinin koltuk değneği, %5,6’sının protez, %9,9’unun işitme cihazı, %10,6’sının gözlük/büyüteç, %7’sinin diğer çeşit malzemeler kullandığı, %16,2’sinin herhangi bir malzeme kullanmadığı görülmektedir.

Tablo 4: Engelli Turistlerin Konakladıkları Tesisler ile İlgili Bulgular

Tesis Türü	Tesis Sayısı		Çalışmaya Katılan Engelli Turist Sayısı	
	Sayı	Yüzde	Kişi Sayısı	Yüzde
5 Yıldızlı Otel	6	31,6	70	46,4
4 Yıldızlı Otel	8	42,1	52	34,4
3 Yıldızlı Otel	2	10,5	6	4
Apart Otel	3	15,8	23	15,2
Toplam	19	100	151	100

Araştırmaya katılan engelli turistlerin konakladıkları tesisler ile ilgili bulgular Tablo 4’te yer almaktadır. Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan engellilerin 5, 4 ve 3 yıldızlı oteller ile apart otel türlerinde 19 farklı tesiste konakladıkları görülmektedir. Bu tesislerin %31,6’sı 5 yıldızlı otel, %42,1’i 4 yıldızlı otel, %10,5’i 3 yıldızlı otel ve %15,8’i apart otel türündedir. Tabloda araştırmaya katılan engelli turist sayılarına ilişkin veriler de görülmektedir. Buna göre; 151 engelli turistin %46,4’ü 5 yıldızlı otellerde, %34,4’ü 4 yıldızlı otellerde, %4’ü 3 yıldızlı otellerde ve %15,2’si apart otellerde konaklamıştır.

Güvenirlilik ve Faktör Analizleri

Çalışmada engelli bireylerin turizm deneyimlerine ilişkin ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda verilerin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha katsayısı) 0.89 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ölçeğin alt boyutları ile ilgili olarak güvenilirlik değerleri (Cronbach Alpha katsayıları) de kabul edilebilir sınırlar içindedir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 4’de yer almaktadır.

Elde edilen Cronbach Alpha sonucuna göre, değişkenleri daha sağlıklı belirleyebilmek ve ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla verilere faktör analizi uygulanmıştır. Barlett testi sonucu 743.139 (ki-kare) değeri ve $p < 0.001$ düzeyi ile Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0.779 olarak gerçekleşmiştir ve bu değerler kabul edilebilir sınırlar içindedir (Bayram, 2004: 138; Akgül ve Çevik, 2005: 428; Altunışık vd., 2005: 220). Verilere uygulanan temel bileşenler (principal component) analizinde varimax faktör döndürme seçeneği kullanılmış olup elde edilen saçılma diyagramına (scree plot) göre özdeğerleri (eigenvalue) 1’in üzerinde olan veriler değerlendirmeye alınmıştır. İlk faktör analizinde ölçekte

yer alan 24 maddenin 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. Ancak, düşük yüklenme değerine (<0.40) sahip ve/veya çapraz yüklenen 10 madde bir sonraki faktör analizine dahil edilmemiştir. Bu çerçevede, tekrar faktör analizine tabi tutulan kalan 14 maddenin dört faktör altında, toplam farkı (varyansı) %64.74 oranında tanımlayarak oluşturduğu saptanmıştır. Faktör analizinin sonuçları Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5: Engelli Bireylerin Turizm Deneyimlerine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Öz Değerler	Varyansı Açıklama Oranı %	Güvenirlik Katsayısı	Ortalama
1. Faktör: Destinasyon İmkânları		4.154	29.668	0.838	3.527
Alanya'da ulaşım imkânlarının engellilerin kullanımına uygunluğu	.854				
Alanya'da kamuya açık alanlar	.834				
Alanya'da tarihi ve turistik çekim noktalarının engellilerin kullanımına uygunluğu	.816				
Alanya'da gezi imkânlarının yeterliliği	.641				
Alanya'da turist bilgilendirme imkânları yeterliliği	.615				
2. Faktör: Tesisin Genel Özellikleri		2.626	18.755	0.750	3.9636
Yatak odalarının engelli turistlerin kullanımına uygunluğu	.803				
Lobi ve resepsiyon bölümünün engelli turistlerin kullanımına uygunluğu	.802				
İşletmenin engelsiz turizm bilincinde olması	.626				
Verilen hizmetlerin engelli turistlerin kullanımına uygunluğu	.622				
3. Faktör: Tesis İçi Erişilebilirlik		1.217	8.695	0.688	3.8399
Açık alanların engelli turistlerin kullanımına uygunluğu	.821				
Dikey ulaşım imkânlarının engelli turistlerin kullanımına uygunluğu	.739				
Personelin engelli turistlere uygun hizmet vermesi	.711				
4. Faktör: Seyahat Acentası Hizmetleri		1.068	7.630	0.726	3.4229
Paket turların engelli turistlerin alım gücüne uygunluğu	.826				
Acenta ulaşım araçlarının engelli turistler için uygunluğu	.772				

Tablo 5 incelendiğinde birinci faktörün öz değerinin 4.154 ve varyansı açıklama oranının da %29.668 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu faktörün güvenilirlik katsayısı 0.838 olarak hesaplanmıştır. Bu faktör “Destinasyon İmkânları” olarak adlandırılmıştır. Tabloda yer alan ikinci faktörün öz değeri 2.626 ve varyansı açıklama oranının da %18.755 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu faktörün güvenilirlik kat sayısı 0.75 olarak hesaplanmıştır. Bu faktör “Tesisin

Genel Özellikleri” olarak adlandırılmıştır. Tabloda yer alan üçüncü faktörün öz değeri 1.217 ve varyansı açıklama oranının da %8.695 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu faktörün güvenilirlik kat sayısı 0.688 olarak hesaplanmıştır. Bu faktör “Tesis İçi Erişilebilirlik” olarak adlandırılmıştır. Tablo 4’de yer alan dördüncü faktörün öz değeri ise 1.068 ve varyansı açıklama oranının %7.630 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu faktör “Seyahat Acentası Hizmetleri” olarak adlandırılmıştır. Birinci faktörün ortalaması 3.52, ikinci faktörün ortalaması 3.96, üçüncü faktörün ortalaması 3.83 ve dördüncü faktörün ortalaması ise 3.42’dir. Engelli bireyler, ikinci faktör olan tesisin genel özelliklerine en yüksek ortalamayı verirlerken; dördüncü faktör olan seyahat acentası hizmetlerine ise en düşük ortalamayı vermişlerdir (5: en yüksek, 1: en düşük değer). Faktör analizi sonuçları incelendiğinde ilk araştırma sorusunun cevabı görülmektedir.

Bunun yanında, engelli bireylerin genel tatil memnuniyeti ortalaması 4.37 (s.s.: 0.75), tekrar gelme niyeti ortalaması 4.28 (s.s.: 0.77), tavsiye etme niyeti ortalaması 4.26 (s.s.: 0.80) seyahat acentasından memnuniyeti ortalaması 3.99 (s.s.: 0.97) ve konaklama işletmesinden memnuniyeti ortalaması ise 4.31 (s.s.: 0.76) olarak tespit edilmiştir.

Engellilerin Turizm Deneyimini Belirleyen Boyutlar Arasındaki İlişki

Engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörler ile “genel tatil memnuniyetleri”, “tekrar gelme niyetleri” ve “tavsiye etme niyetleri” arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizlerde, anketin sonunda yer alan “Alanya tatilimden genel olarak memnunum”, “Alanya’ya tatil için tekrar gelmek isterim” ve “Alanya’da tatili arkadaş/tanıdık engellilere tavsiye ederim” biçimindeki tek değişkenli ifadeler kullanılmıştır.

Tablo 6: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Destinasyon İmkanları	Tesisin Genel Özellikleri	Tesis İçi Erişilebilirlik	Seyahat Acentası Hizmetleri	Genel Tatil Memnuniyeti	Yeniden Gelme Niyeti
Tesisin Genel Özellikleri	0.123					
Tesis İçi Erişilebilirlik	0.190*	0.450*				
Seyahat Acentası Hizmetleri	0.499*	0.208*	0.229*			
Genel Tatil Memnuniyeti	0.209*	0.547*	0.345*	0.189*		
Yeniden Gelme Niyeti	0.127	0.486*	0.325*	0.125	0.684*	
Tavsiye Etme Niyeti	0.167*	0.577*	0.337*	0.221*	0.697*	0.759*

*Değişkenler arasında %95 anlamlılık düzeyinde ilişki vardır.

Tablo 6’da yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre, “Destinasyon İmkanları” faktörü ile “Genel Tatil Memnuniyeti” ($r= 0.209$; $p<0.05$) ve “Tavsiye Etme Niyeti” ($r=0.167$; $p<0.050$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki varken; “Yeniden Gelme Niyeti” ($p>0.050$) ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

olmadığı görülmüştür. “Tesisin Genel Özellikleri” faktörü ile “Genel Tatil Memnuniyeti” ($r=0.547$; $p<0.050$), “Yeniden Gelme Niyeti” ($r=0.486$; $p<0.050$) ve “Tavsiye Etme Niyeti” ($r=0.577$; $p<0.050$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. “Tesis İçi Erişilebilirlik” faktörü ile “Genel Tatil Memnuniyeti” ($r=0.345$; $p<0.050$), “Yeniden Gelme Niyeti” ($r=0.325$; $p<0.050$) ve “Tavsiye Etme Niyeti” ($r=0.337$; $p<0.050$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. “Seyahat Acentası Hizmetleri” faktörü ile “Genel Tatil Memnuniyeti” ($r= 0.189$; $p<0.05$) ve “Tavsiye Etme Niyeti” ($r=0.221$; $p<0.050$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki varken; “Yeniden Gelme Niyeti” ($p>0.050$) ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde ikinci, üçüncü ve dördüncü araştırma sorularına; “genel memnuniyet”, “tekrar gelme niyeti” ve “tavsiye etme niyeti” ile tüm faktörler arasında ilişki olduğu cevabı bulunmuştur.

Engellilerin Turizm Deneyimini Belirleyen Boyutların Etkileri

“Genel tatil memnuniyeti”, “tekrar gelme niyeti” ve “tavsiye etme niyeti” ile ilişkili bulunan engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörlerin önem sıralarını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu regresyon analizlerinde, “destinasyon imkanları”, “tesisin genel özellikleri”, “tesis içi erişilebilirlik” ve “seyahat acentası hizmetleri” faktörleri bağımsız değişkenler, “genel tatil memnuniyeti”, “tekrar gelme niyeti” ve “tavsiye etme niyeti” soruları ise bağımlı değişkenler olarak kullanılmıştır.

Tablo 7’de “destinasyon imkanları”, “tesisin genel özellikleri”, “tesis içi erişilebilirlik” ve “seyahat acentası hizmetleri” faktörlerinin “genel tatil memnuniyeti” üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörlerin genel tatil memnuniyetini açıklama oranı %32’dir ($R^2=0.328$; $p<0.0001$). Genel tatil memnuniyeti üzerinde etkiye sahip tek faktörün ise “tesisin genel özellikleri” olduğu ($\beta=0.486$; $t=6.346$; $p<0.001$) görülmektedir.

Tablo 7: Engellilerin Turizm Deneyimlerini Etkileyen Faktörler ile Genel Tatil Memnuniyeti Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Beta	t Değeri	t Değerinin Anlamlılık Düzeyi
Destinasyon İmkânları	.130	1.650	0.101
Tesisin Genel Özellikleri	.486	6.346	0.001
Tesis İçi Erişilebilirlik	.101	1.314	0.191
Seyahat Acentası Hizmetleri	.000	-0.003	0.998
R²	Düzeltilmiş R²	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi
0.328	0.309	17.801	0.0001

Tablo 8’de engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörlerin “tekrar gelme niyeti” üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. “Destinasyon imkanları”, “tesisin genel özellikleri”, “tesis içi erişilebilirlik” ve “seyahat acentası hizmetleri” faktörlerinin tekrar gelme niyetini açıklama oranı %25’dir ($R^2=0.253$; $p<0.0001$). Tekrar gelme niyeti üzerinde etkiye

sahip tek faktör “tesisin genel özellikleri” faktörü ($\beta=0.422$; $t=5.224$; $p<0.001$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8: Engellilerin Turizm Deneyimlerini Etkileyen Faktörler ile Tekrar Gelme Niyeti Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler		Beta	t Değeri	t Değerinin Anlamlılık Düzeyi
Destinasyon İmkânları		.041	0.497	0.620
Tesisin Genel Özellikleri		.422	5.224	0.001
Tesis İçi Erişilebilirlik		.122	1.504	0.135
Seyahat Acentası Hizmetleri		.020	0.242	0.809
R ²	Düzeltilmiş R ²	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi	
0.253	0.233	12.361	0.0001	

Tablo 9’da engelli bireylerin turizm deneyimlerini etkileyen faktörlerin “tavsiye etme niyeti” üzerindeki etkilerine yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Bu dört faktörün tavsiye etme niyetini açıklama oranı %35’dir ($R^2=0.351$; $p<0.0001$). Tavsiye etme niyeti üzerinde etkisi olan tek faktörün ise yine “tesisin genel özellikleri” ($\beta=0.522$; $t=6.945$; $p<0.001$) olduğu saptanmıştır.

Tablo 9: Engellilerin Turizm Deneyimlerini Etkileyen Faktörler ile Tavsiye Etme Niyeti Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler		Beta	t Değeri	t Değerinin Anlamlılık Düzeyi
Destinasyon İmkânları		.055	0.712	0.478
Tesisin Genel Özellikleri		.522	6.945	0.001
Tesis İçi Erişilebilirlik		.076	0.999	0.319
Seyahat Acentası Hizmetleri		.067	0.856	0.393
R ²	Düzeltilmiş R ²	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi	
0.351	0.333	19.744	0.0001	

Engellilerin Turizm Deneyimini Etkileyen Boyutların Engellilik Türüne Göre Farklılaşması

“Destinasyon imkânları”, “tesisin genel özellikleri” “tesis içi erişilebilirlik”, “seyahat acentası hizmetleri”, “genel tatil memnuniyeti”, “yeniden gelme niyeti” ve “tavsiye etme niyeti” değişkelerinin algılanmasında engelli turistlerin engellilik türüne göre farklılık olup olmadığı Anova analizi ile değerlendirilmiştir. Ancak bu değişkenlerin ($p>0.05$) algılanmasında engelli turistlerin engellilik durumları bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Farklılık analizi sonuçları incelendiğinde ise beşinci, altıncı, yedinci ve sekizinci araştırma sorularına; “genel memnuniyet”, “tekrar gelme niyeti” ve “tavsiye etme niyeti” ile engellilik türü arasında farklılık olmadığı biçiminde bir cevap bulunmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yoğun rekabetin yaşandığı turizm endüstrisinde rekabet üstünlüğü sağlanabilmesi için destinasyonların ve turizm işletmelerinin farklı niş pazarlara ulaşması gerekmektedir. Ulaşılabilecek niş pazarlardan biri de dünya nüfusunun yaklaşık %15'ini oluşturan engellilerin yer aldığı engelsiz turizm pazarıdır. Bu nedenle, destinasyon ve destinasyona ait bütün turizm işletmelerinin engellilere yönelik uygulamalara gitmesi rekabet üstünlüğü elde edilmesine katkı sağlayabilecektir. Destinasyon ve turizm işletmelerinin yaptığı veya yapacağı engellilere yönelik uygulamalar engelli turistlerin memnuniyetini arttıracak olup bu sayede engelli turizm pazarına ulaşmak daha kolay olabilecektir. Engelli turistler için büyük önem arz eden engelli uygulamalarının sağlanması mevsimsel özelliğe sahip Alanya destinasyonunun yeni pazarlara ulaşması, sezon sürelerini genişletebilmesi ve rekabet üstünlüğünün sağlanabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Çalışma sonuçları incelendiğinde engelli turistlerin engelsiz turizme yönelik algı ve memnuniyetlerinin genel olarak olumlu olduğu söylenebilir. Engelli turistlerin bu algı ve memnuniyetlerinin artmasında en önemli görev konaklama işletmelerine düşmektedir. Engelsiz turizm pazarının büyüklüğü düşünüldüğünde, konaklama işletmelerinde yapılacak engelli uygulamalarına yönelik yatırımların engelli turistlerin memnuniyetini arttıracığı söylenebilir. Bu artış engelli turistlerin Alanya'yı tekrar ziyaret etmesini sağlayabileceği gibi, tatil sonrası diğer engellilere tavsiye etme olasılığını da arttıracığı söylenebilir. Rekabetin yoğun olduğu turizm endüstrisinde niş bir pazar olan engelli pazarına ulaşmak önem arz etmektedir. Alanya destinasyonunda yer alan işletmelerin müşteri çeşitliliğini arttırmak, daha geniş pazarlara ulaşabilmek ve sezon sürelerini uzatabilmek için engelli turizm pazarına hitap etmeleri gerektiği düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen diğer önemli bir bulgu ise seyahat acentaları ile ilgilidir. Seyahat acentalarından memnuniyete ilişkin sonuçlar incelendiğinde, destinasyon ve konaklama işletmelerine nazaran daha düşük memnuniyetin olduğu görülmektedir. Öte yandan, seyahat acentaları ile genel tatil memnuniyeti arasında bir ilişki olduğu da saptanmıştır.

KAYNAKÇA

ADA (2010). *ADA standards for accessible design*, http://www.ada.gov/regs2010/2010ADASTandards/2010ADASTandards_prt.pdf, (12.04.2013).

Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel analiz teknikleri: SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

APGEM (2012). *Antalya'da engelli turizmin gelişimi için arz ve talep üzerine bir araştırma*. Antalya: Yiğitler Grup Reklam Matbaa.

Arıcı, S. (2010). Bedensel engellilerin turizm sektöründen beklentilerinin tespitine yönelik bir çalışma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Arola, E., Cooper, C. ve Cooper, R. (2011). Encounters of disabled customers on the tourism stage. D. Buhalis ve S. Darcy (Der.) *Accessible tourism concepts and issues: İçinde* 139-147. Bristol: Channel View Publications.

Artar, Y. ve Karabacakoğlu, Ç. (2003). *Türkiye'de özürümler turizminin geliştirilmesine yönelik olarak konaklama tesislerindeki altyapı olanaklarının araştırılması*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.

Avis, A. H. (2003). Accessibility and attitudinal barriers encountered in sectors of travel and tourism by travellers who have disabilities. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Missouri-Colombia University, USA.

Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bi, Y., Card, J. A. ve Cole S. T. (2007). Accessibility and attitudinal barriers encountered by Chinese travellers with physical disabilities. *International Journal of Tourism Research*, 9 (3): 205-216.

Buhalis, D. ve Darcy, S. (2011). Introduction: From disabled tourists to accessible tourism. D. Buhalis ve S. Darcy (Der.) *Accessible tourism concepts and issues: İçinde* 1-42. Bristol: Channel View Publications.

Burnett, J. J. ve Baker, H. B. (2001). Assessing the travel-related behaviors of the mobility-disabled consumer. *Journal of Travel Research*, 40 (1): 4-11.

Cavinato, J. L. ve Cuckovich, M. L. (1992). Transportation and tourism for the disabled: An assessment. *Transportation Journal*, 3 (31): 46-53.

Darcy, S. (2010). Inherent complexity: Disability, accessible tourism and accommodation information preferences. *Tourism Management*, 31 (6): 816-826.

Darcy, S. ve Dickson, T. J. (2009). A whole-of-life approach to tourism: The case for accessible tourism experiences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 16 (1): 32-44.

Darcy, S. ve Pegg, S. (2011). Towards strategic intent: Perceptions of disability service provision amongst hotel accommodation managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2): 468-476.

Düger, T. ve Kayıhan, H. (2001). Tekerlekli sandalye kullanan kişiler için çevresel mimari engellerin incelenmesi. *Ufku Ötesi Dergisi*, 1 (1): 23-35.

ENAT (2013). *European network for accessible tourism*, http://www.accessibletourism.org/?i=enat.en.mission_statement, (12.04.2013).

European Commission (2004). *Improving information on accessible tourism for disabled people*. Luxemburg: Enterprise Publication.

Fleischer, A. ve Pizam, A. (2002). Tourism constraints among Israeli seniors. *Annals of Tourism Research*, 1 (29): 106-123.

Israili, A. A. (2002). A preliminary investigation of the importance of site accessibility factors for disabled tourists. *Journal of Travel Research*, 41 (1): 101-104.

McKercher, B., Packer, T., Yau, M. K. ve Lam, P. (2003). Travel agents as facilitators or inhibitors of travel: Perceptions of people with disabilities, *Tourism Management*, 24 (4): 465-474.

Metin, A. (2013). *Engelsiz turizmde ulaşılabilirliğin önemi ve ulaşılabilirlik kriterleri*. http://worldhealthand3rdagetourism.org/PDFs/Ayhan_METIN.pdf (06.01.2014).

Murray, M. ve Sproats, J. (1990). The disabled traveller: Tourism and disability in Australia. *Journal of Tourism Studies*, 1 (1): 9-14.

Poria, Y., Reichel, A. ve Brandt, Y. (2011). Blind people's tourism experiences: An exploratory study. D. Buhalis ve S. Darcy (Der.) *Accessible tourism concepts and issues*: İçinde 149-158. Bristol: Channel View Publications.

Quan, S. ve Wang, N. (2004). Towards a structural model of the tourist experience: An illustration from food experiences in tourism. *Tourism Management*, 25 (3): 297-305.

Richards, V., Pritchard, A. ve Morgan, N. (2010). Envisioning tourism and visual impairment. *Annals of Tourism Research*, 4 (37): 1103-1111.

Rummel, A. M. (2008). Travel by people with physical disabilities: A diffusion study focused on opinion leadership. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Michigan State University, USA.

Small, J. ve Darcy, S. (2011). Understanding tourism experiences through embodiment: The contribution of critical tourism and disability studies. D. Buhalis ve S. Darcy (Der.) *Accessible tourism concepts and issues*: İçinde 73-94. Bristol: Channel View Publications.

Smith, R. (1987). Leisure of tourist with a disability: Barriers to travel. *Annals of Tourism Research*, 14 (3): 376-389.

Stutts, A. T. ve Wortman, J. F. (2006). *Hotel and lodging management*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Şahin, H. (2012). Engelli bireylerin konaklama tesislerinden memnuniyet durumlarının incelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2011). *Turizm tesislerinin belgelendirilmesine ve niteliklerine yönelik yönetmelik*. <http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR,14518/turizm-tesislerinin-belgelendirilmesine-ve-niteliklerin-.html>. (20.03.2013).

Toker, B. (2006). Konaklama işletmelerinde işgören motivasyonu ve motivasyonun iş doyumuna etkileri - İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Tourismforall (2013). http://www.tourismforall.org.tr/Haberler-Duyurular/Alanya_City_is_a_Member_of_E-N-A-T_now/49 (04.01.2014).

United Nations. (2003). *Barrier-free tourism for people with disabilities in the Asian and Pacific Region*. New York: United Nations Secretariat.

UNWTO (2013). *Accessible tourism for all*. <http://dtxtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/docpdf/updateofthe2005unwtogeneralassemblyrecommendationsonaccessibletourismforall.pdf> (06.01.2014).

Veitch, C. ve Shaw, G. (2011). Disability legislation and empowerment of tourists with disability: The UK case. Buhalis D. ve Darcy S. (Der.) *Accessible tourism concepts and issues*: İçinde 62-71. Bristol: Channel View Publications.

VisitBritain (2007). *Access consumer research*. London: VisitBritain.

Wanous, J. P. ve Hudy, M. J. (2001). Single - item reliability: A replication and extension. *Organizational Research Methods*, 4 (4): 361-375.

Weaver, D. ve Lawton, L. (2006). *Tourism management*. Australia: Wiley Australia Tourism Series.

World Health Organization (2011). *World report of disability summary*. Malta: WHO Library Cataloguing-in-Publication Data.

Yau, M. K., McKercher, B. ve Packer, T. L. (2004). Travelling with disability more than an access issue. *Annals of Tourism Research*, 4 (31): 946-960.

Zengin, B. ve Eryılmaz, B. (2013). Bodrum destinasyonunda engelli turizm pazarının değerlendirilmesi. *International Journal of Economics and Administrative Studies*, 6 (11): 51-74.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
MAKALE YAYIM İLKELERİ VE YAZIM KURALLARI

1. Genel İlkeler

DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi yılda en az dört defa yayınlanan hakemli bir dergidir. Derginin yayım dili Türkçe'dir. Ancak İngilizce yazılan makaleler de yayımlanabilir. Dergi, alana özgün katkılar yapan teorik ve/veya uygulamalı makaleleri yayınlamayı amaçlar. Dergiye gönderilen makalelerin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olması ve herhangi bir yerde yayınlanması için değerlendirme sürecine girmemiş olması gerekir. Gönderilen makaleler, ilk olarak yayın kurulu tarafından alana özgün katkısı, bilimsel anlatımı ve yazım kuralları yönünden incelenir. Çalışmalar, ön değerlendirme ölçütlerini karşılamaları halinde üç hakeme gönderilir. Hakemlerin ve yazarın kimlikleri bu süreçte gizli tutulur. Hakem raporları doğrultusunda makalenin yayınlanıp yayınlanmamasına, yayın kurulu karar verir. Yayınlanmayan makaleler, yazara geri verilmez. Dergideki makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir. Dergide yayınlanmasından sonra makalenin tüm telif hakları DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'ne aittir. Yayınlanmış çalışmaların yazarlarına telif ücreti ödenmez. DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi onayı olmadan yayınlanmış makaleler başka bir yerde yayınlanamaz ve çoğaltılamaz.

2. Makalelerin Gönderilmesi

Makaleler, "MS Word" formatında kayıtlı olmalı ve TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark sistemindeki DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi sayfasına <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/deusosbil> adresinden üye girişi yapılarak yüklenmelidir. Ayrıca makalenin bir basılı kopyası ile makalenin içine kopyalandığı bir CD ve ıslak imzalı taahhütname "Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Tınaztepe Yerleşkesi, 35390 Buca-İzmir" adresine gönderilmelidir.

Kör hakemlik politikası nedeniyle DergiPark'a yüklenen makale dosyasında kapak sayfası bulunmamalı, yazar isimlerine yer verilmemeli, ayrıca dosya özelliklerine girilerek yazar bilgileri silinmelidir. Yazar bilgileri sisteme eksiksiz olarak girilmeli, birden fazla yazar olması durumunda "yazar ekle" seçeneğinden yazar sıralamasına dikkat edilerek tüm yazarlar eklenmeli ve iletişim yazarı belirtilmelidir. Postayla gönderilen basılı kopyada ise "Yazım Kuralları ve Biçimsel Özellikler" bölümünde belirtilen şekilde kapak sayfası bulunmalıdır.

3. Yazım Kuralları ve Biçimsel Özellikler

Makaleler, MS Word programında "Times New Roman 11 Punto" karakteriyle tek satır aralıklı ve iki yana yaslanmış olarak yazılır. Sayfa yapısı A4

olmalı; sağ 4 cm, sol 4 cm, üst 5,25 cm ve alt kenarlardan “4,75 cm” boşluk bırakılmalıdır. (Bu ayarlar “sayfa düzeni” – “kenar boşlukları” bölümünden yapılmaktadır). Paragraf başlarındaki girinti “1,25 cm” ve paragraf aralarındaki boşluk önce “0 nk” sonra “6 nk” olmalıdır. (Bu ayarlar MS Word programında “paragraf ayarları” – “girintiler ve aralıklar” bölümünden yapılmaktadır).

Makalenin genel kurgusu sırasıyla şöyledir: Makale adı, Türkçe öz, Türkçe anahtar kelimeler, makalenin İngilizce adı, İngilizce öz, İngilizce anahtar kelimeler, tam metin, dipnotlar, kaynakça ve ekler. Öz ve anahtar kelimeler “Times New Roman 10 Punto” karakteriyle yazılmalıdır.

Posta ile gönderilecek makalenin ilk sayfası kapak sayfasıdır. Bu sayfada, çalışmanın Türkçe ve İngilizce başlığı (büyük harflerle, 11 Punto ve koyu), yazar adı ve soyadı (soyadı büyük harflerle), ünvanı, adresi ve varsa teşekkür notu bulunur. Makaleler bildiri, tez vb. olarak herhangi bir yerde sunulmuşsa bu durum mutlaka Türkçe makale başlığına Türkçe, İngilizce Başlığa İngilizce dipnot verilerek gösterilmelidir. İkinci sayfada, makalenin başlığı tekrar yazılmalıdır. Öz, anahtar kelimeler, İngilizce öz (abstract) ve anahtar kelimeler (keywords) ikinci sayfada olmalıdır. Özler ortalama 150 kelimedenden oluşmalıdır. Özde, çalışmanın amacı ve kapsamı, özgün yönü ve incelediği alana getirdiği katkı, yöntemi ve başlıca vurguları, değerlendirmeler ve öneriler kısaca belirtilmelidir. Anahtar kelimeler en az iki en çok altı tane olmalıdır. Anahtar kelimelerin arasında virgül kullanılmalı, anahtar kelimelere numara verilmemelidir. Makalenin ana metni üçüncü sayfadan başlamalıdır. Metindeki ana başlıklar, sola dayalı, büyük harfle ve koyu olarak yazılmalıdır. İkinci düzey başlıklar sola dayalı, koyu ve kelimelerin sadece ilk harfleri büyük yazılmalıdır. Üçüncü düzey başlıkları da sola dayalı ve koyu ancak sadece ilk kelimelerinin ilk harfi büyük yazılmalıdır. Başlıklarda harflendirme ve numaralandırma yapılmamalıdır.

Tablo ve şekil başlıkları, tablo ve şekillerin üzerinde numaralandırılarak “Times New Roman 11 Punto” olarak yazılmalıdır. Tablo içi yazım karakteri “Times New Roman 8 Punto” olmalıdır. Kaynak, şekil ve tablonun altında “Times New Roman 10 Punto” ile kaynakçada olduğu gibi yazılmalı ve sayfa numarası belirtilmelidir.

Dergide, metin içinde kaynak gösterme parantez içinde yazar soy ismi ve yayın yılı olarak verilir. Örneğin: (Ahmet, 2005: 46). Kaynak gösterilen çalışma iki yazarlıysa iki yazarın soy isimleri gösterilir. Örneğin: (Ahmet ve Ozan, 2003: 69). Kaynak gösterilen çalışma üç ve daha fazla yazarlıysa ilk yazarın “soy ismi vd.” ifadesi kullanılmalıdır. Örneğin: (Ahmet vd., 2006: 79). Metin içinde aynı konuya birden fazla kaynak gösterilmişse ya da yer verilmişse, yazarların soy isimleri alfabetik sıralamayla gösterilmelidir. Örneğin; (Ahmet, 2009; Can, 2001; Uysal, 2006). Aynı yazarın aynı yıla ait farklı çalışmaları, yayın yılı sonuna konulacak “a, b, c, ...” harfleriyle gösterilmelidir. Örneğin: (Yılmaz, 2008a; 2008b).

Metinde dipnot uygulaması ilgili sayfanın altında, metnin bütünlüğünü bozmayacak şekilde yalnızca açıklama amacıyla kullanılmalıdır ve “Times New Roman 10 Punto” karakteriyle verilmelidir.

Metin içi atıflarda ve kaynakçada kullanılan kısaltmalar, referans verilen kaynağın dili gözetilmeksizin, makalenin yazım diline uygun yazılmalıdır. Örneğin: Türkçe makalede ve, vd., Der./Ed., İngilizce makalede and, et al., Ed. gibi.

Yararlanılan kaynaklar, makalenin sonunda ayrı bir sayfada “kaynakça” (references) başlığı altında alfabetik olarak soy isim sırasıyla gösterilmelidir. Her kaynak paragraf girintisiyle başlanarak yazılmalıdır. Kaynakçada aynı yazarın aynı yıla ait çalışmaları varsa, çalışmanın yapıldığı yılın sonuna “a, b, c, ...” harfleri koyularak sıralanmalıdır.

Kaynakça yazımında uyulması gereken genel kurallar aşağıda gösterilmiştir.

Kitap:

Rosenau, P. M. (2004). *Post-modernizm ve toplum bilimleri*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Kitap bölümü:

Muecke, M. A. (1994). On the evaluation of ethnographies. J. M. Morse (Der.) *Critical issues in qualitative research*: İçinde 187-209. London: Sage.

Dergi:

Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: Beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1): 45-60.

E-dergi:

Drichoutis, A. C., Lazaridis, P. ve Nayga, R. M. Jr. (2006). Consumers' use of nutritional labels: A review of research studies and issues. *Academy of Marketing Science Review* (e-journal), 2006 (9): <http://www.amsreview.org/articles/drichoutis09-2006.pdf>, (02.09.2011).

Tez:

Çolakoğlu, Ü. (1997). Konaklama işletmelerinde yönetici-yönetilen ilişkilerinde iletişim stratejileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sempozyum ve kongre bildirileri:

Temiz, D. ve Gökmen, A. (2009). Foreign direct investment and export in Turkey: The period of 1991-2008. *EconAnadolu 2009: Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi*, 17-19 Haziran 2009, Eskişehir, Türkiye.

İnternet adresi:

University of Georgia (varsa yayın yılı). “Points of pride”, <http://www.uga.edu/profile/pride.html>, (erişim tarihi).

Raporlar:

TCMB (1995). Yıllık Rapor. www.tcmb.gov.tr, (01.05.2011). **veya** Bikmen, F. ve Meydanoğlu, Z. (2006). *Türkiye’de sivil toplum: bir değişim süreci*. Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu. İstanbul: Tüsev Yayınları No: 39.

İnternet makale:

Suronovic, M. S. (2005). *International finance theory and policy*. <http://internationalecon.com/Finance/Fch70/Fch70.php>, (erişim tarihi).

İnternet bildiri:

Temiz, D. ve Gökmen, A. (2009). Foreign direct investment and export in Turkey: The period of 1991-2008. *EconAnadolu 2009: Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi*, 17-19 Haziran 2009, Eskişehir, Türkiye. http://econ.anadolu.edu.tr/fullpapers/Temiz_Gokmen_econanadolu2009.pdf, (erişim tarihi).

Makalenin yazımıyla ve atıflarla ilgili belirtilmeyen diğer konularda bilimsel makale yazım kuralları esas alınmalıdır.

Söz konusu kural ve ilkelere uymayan makalelerin sorumlulukları yazar(lar)a aittir. Dergi Yayın Komisyonu’nun ilgili kural ve ilkelere uymayan makaleleri “değerlendirme sürecinde” “reddetme” hakkı bulunmaktadır.

İÇİNDEKİLER / CONTENT

Çevresel Güvenlik Yaklaşımının Silahlı Kuvvetlere Etkisi Tarık AK	133
Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma Özgür Hakan ÇAVUŞ, İhsan KURAR	147
Bağımsız Denetime Duyulan Güvenin ve Denetimin Bağımsızlığının Muhasebe Meslek Mensupları Açısından Değerlendirilmesi Tuğba DÖLEN	175
Sokak Eylemlerinde Katılıma Yönelik Bir İnceleme: Diyarbakır Örneği Süleyman HANÇERLİ, Hacı DURU	191
Çalışanların Örgütsel Adalet Alguları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi Sema POLATCI, Fatih ÖZÇALIK	215
Engelli Bireylerin Turizm Deneyimlerine Yönelik Bir Araştırma: Alanya Örneği Boran TOKER, Yaşar Yiğit KAÇMAZ	235