

UŞAK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

UUSBĐ

USAK UNIVERSITY

JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt/Volume 10

Sayı/Number 2

Haziran/June 2017

Sahibi

Uşak Üniversitesi Adına

Prof. Dr. Sayın DALKIRAN

Rektör Vekili

Editör

Prof. Dr. Sedat BAYRAKAL

Editör Yardımcısı

Yrd. Doç. Dr. Elif GÜRSOY

Yrd. Doç. Dr. Emre TAŞTEMÜR

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Sedat BAYRAKAL, Uşak Üniversitesi

Prof. Dr. Bozkurt ERSOY, Ege Üniversitesi

Prof. Dr. İnci Kuyulu ERSOY, Ege Üniversitesi

Prof. Dr. Kasım İNCE, Pamukkale Üniversitesi

Prof. Dr. Selma YEL, Gazi Üniversitesi

Doç. Dr. Barış METİN, Uşak Üniversitesi

Doç. Dr. Birol ERKAN, Uşak Üniversitesi

Doç. Dr. Mustafa BEYAZIT, Pamukkale Üniversitesi

Doç. Dr. A. Şevki DUYMAZ, Süleyman Demirel Üniversitesi

Doç. Dr. Melih ÖZÇELİK, Celal Bayar Üniversitesi

Doç. Dr. Erdem HEPAKTAN, Celal Bayar Üniversitesi

Doç. Dr. Taner Akçacı, Kilis 7 Aralık Üniversitesi

Doç. Dr. İbrahim Halik EKŞİ, Gaziantep Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Elif GÜRSOY, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Emre TAŞTEMÜR, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. M. Salih ERKEK, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Oğuz KARA, Düzce Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Selim SANLISOY, Dokuz Eylül Üniversitesi

Cilt 10 Sayı 1 ve 2 Hakem Kurulu

Prof. Dr. Ahmet AKÇATAŞ, Uşak Üniversitesi

Prof. Dr. Cemil ERTUĞRUL, Uşak Üniversitesi

Prof. Dr. Ecmel ERLAT, Ege Üniversitesi

Prof. Dr. İsmail AYDOĞAN, Kırıkkale Üniversitesi

Prof. Dr. Kasım İNCE, Pamukkale Üniversitesi

Prof. Dr. Sedat BAYRAKAL, Uşak Üniversitesi

Prof. Dr. Suat ŞAHİNLER, Uşak Üniversitesi

Prof. Dr. Şahinde YAVUZ, Karadeniz Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Ahmet ATASOY, Uşak Üniversitesi

Doç. Dr. A. Şevki DUYMAZ, Süleyman Demirel Üniversitesi

Doç. Dr. Ercan ÖZEN, Uşak Üniversitesi

Doç. Dr. Mehmet Akif HELVACI, Uşak Üniversitesi

Doç. Dr. Muhammed Veysel KAYA, Kırıkkale Üniversitesi

Doç. Dr. Mustafa SOBA, Uşak Üniversitesi

Doç. Dr. Sibel YOLERİ, Uşak Üniversitesi

Doç. Dr. Zekerya BATUR, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ayça ÇEKİÇ AKYOL, İnönü Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ayşenur TARAĞÇIOĞLU ALTINAY, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Barış KAKI, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Elif GÜRSOY, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Emre Vadi BALCI, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Gökhan DEMİRHAN, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Gülten BULDUKER, Kırıkkale Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Gülten DEMİRAL, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. M. Kemal KARAMAN, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Oytun MEÇİK, Osman Gazi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Önder DENİZ, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Özlem DUĞAN, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Polat CAN, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ramazan BARDAKÇI, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Sacide Güzin MAZMAN AKAR, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Salih TİRYAKİ, Selçuk Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Sevtap SARIOĞLU UĞUR, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Selahattin POLAT, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Yeliz Temli DURMUŞ, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Zehra KAYA, Uşak Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Zühal FİDAN, Aksaray Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Zülfiye ACAR ŞENTÜRK, Uşak Üniversitesi

Düzenleme ve Koordinasyon

Arş. Gör. Semra AKINCI

Bu dergi, ulusal hakemli bir dergidir ve yılda dört kez yayımlanmaktadır. Yazıların bütün sorumlulukları yazar(lar)ına aittir.

Adres

Uşak Üniversitesi, 1 Eylül Kampüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü,UŞAK

sosyaldergi@usak.edu.tr

Publisher

On Behalf of Usak University

Prof. Dr. Sayın DALKIRAN

Deputy to Rector

Editor

Prof. Dr. Sedat BAYRAKAL

Assistant Editor

Assist. Prof. Dr. Elif GURSOY

Assist. Prof. Dr. Emre TASTEMUR

Publication Board

Prof. Dr. Sedat BAYRAKAL, Usak University

Prof. Dr. Bozkurt ERSOY, Ege University

Prof. Dr. İnci Kuyulu ERSOY, Ege University

Prof. Dr. Kasım İNCE, Dokuz Eylul University

Prof. Dr. Selma YEL, Gazi University

Assoc. Prof. Barış METİN, Usak University

Assoc. Prof. Birol ERKAN, Usak University

Assoc. Prof. Mustafa BEYAZIT, Pamukkale University

Assoc.Prof. A. Şevki DUYMAZ, Suleyman Demirel University

Assoc. Prof. Melih ÖZÇELİK, Celal Bayar University

Assoc. Prof. Erdem HEPAKTAN, Celal Bayar University

Assoc. Prof. Taner Akçacı, Kilis 7 December University

Assoc. Prof. İbrahim Halik EKŞİ, Gaziantep University

Assist. Prof. Elif GURSOY, Uşak University

Assist. Prof. Dr. Emre TASTEMUR, Uşak University

Assist. Prof. M. Salih ERKEK, Uşak University

Assist. Prof. Oğuz KARA, Düzce University

Assist. Prof. Selim SANLISOY, Dokuz Eylül University

Volume 10 Number 1 and 2

Scientific Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet AKCATAS, Usak University

Prof. Dr. Cemil ERTUGRUL, Usak University

Prof. Dr. Ecmel ERLAT, Ege University

Prof. Dr. İsmail AYDOGAN, Kirikkale University

Prof. Dr. Kasım İNCE, Pamukkale University

Prof. Dr. Sedat BAYRAKAL, Usak University

Prof. Dr. Suat SAHİNLER, Usak University

Prof. Dr. Sahinde YAVUZ, Karadeniz Technical University

Assoc. Prof. Ahmet ATASOY, Usak University

Assoc.Prof. A. Şevki DUYMAZ, Suleyman Demirel University

Assoc. Dr. Ercan OZEN, Usak University

Assoc. Prof. Mehmet Akif HELVACI, Usak University

Assoc. Dr. Mustafa SOBA, Usak University

Assoc. Prof. Muhammet Veysel KAYA, Kirikkale University

Assoc. Prof. Sibel YOLERİ, Usak University

Assoc. Prof. Zekerya BATUR, Usak University

Assist. Prof. Ayça CEKİC AKYOL, Inonu University

Assist. Prof. Ayşenur TARAKÇIOGLU ALTINAY, Usak University

Assist. Prof. Dr. Barış KAKI, Usak University

Assist. Prof. Elif GURSOY, Usak University

Assist. Prof. Emre Vadi BALCI, Usak University

Assist. Prof. Gokhan DEMIRHAN, Usak University

Assist. Prof. Gulden BULDUKER, Kirikkale University

Assist. Prof. Gulden DEMİRAL, Usak University

Assist. Prof. M. Kemal KARAMAN, Usak University

Assist. Prof. Oytun MECİK, Eskisehir Osman Gazi University

Assist. Prof. Onder DENİZ, Usak University

Assist. Prof. Ozlem DUGAN, Usak University

Assist. Prof. Polat CAN, Usak University

Assist. Prof. Ramazan BARDAKCI, Usak University

Assist. Prof. Sacide Güzin MAZMAN AKAR, Usak University

Assist. Prof. Salih TIRYAKI, Selcuk University

Assist. Prof. Sevtap SARIOGLU UGUR, Usak University

Assist. Prof. Selahattin POLAT, Usak University

Assist. Prof. Yeliz Temli DURMUS, Usak University

Assist. Prof. Zehra KAYA, Usak University

Assist. Prof. Zuhale FIDAN, Aksaray University

Assist. Prof. Zulfiye ACAR ŞENTURK, Usak University

Arrangements and Coordination

Res. Asst. Semra AKINCI

This journal is refereed and published four times in a year. Writers are solely responsible for the content of their articles.

Address

Usak University, 1 Eylül Kampüsü, USAK

sosyaldergi@usak.edu.tr

İçindekiler/ Contents

Gölnaz Kılıç ÖZKAYNAR

Çağdaş Liderlik Yaklaşımlarında Kamu Çalışanlarının Tercihi

The Preference of Public Employees in Contemporary Leadership Approaches

157-180

Sırma Oya TEKVAR

HAYTAP'ın Hayvan Hakları Mücadelesinde Çatışma Yönetimi

Hayvan Hakları Savunucularının Kendi Aralarında Uzlaşması Mümkün Mü?

HAYTAP's Conflict Management in Animal Rights Struggle:

Is it Possible to Make an Agreement Among Animal Rights Act

181-204

Mehmet ÇINAR

Türkiye'de Terör Olaylarının Demokratik Açılım Süreci Perspektifinden İncelenmesi

Investigation of Terrorist Events in Turkey from the Perspective of Democratic
Opening Process

205-222

Mustafa SOBA/ Ali BABAYİĞİT/ İbrahim AKBULUT

Otel İşletmelerinde Tükenmişliğin Belirleyicisi Olarak Duygusal Emek Faktörü

Emotional Labour Factor as the Determinant of Burnout Syndrome

in Hotel Establishments

223-250

Onur Tos/ Zülfiye ACAR ŞENTÜRK

Türkiye'nin Nüfus Bakımından İlk Beş Büyük Kentinin İnsanların

Zihnindeki İmajları

The Images of Turkey's Five Largest Cities in Minds of People

251-286

Murat BAŞAR/ M. Cihangir DOĞAN/ Durdağı AKAN/ Nurcan ŞENER

Öğretmen Adaylarının Sınıf Yönetimi Dersi Tutumlarının Belirlenmesine

Yönelik Bir Ölçeğin Geliştirilmesi

Developing a Questionnaire to Determine Preservice Teachers' Attitudes

Towards Classroom Management

287-313

Çağdaş Liderlik Yaklaşımlarında Kamu Çalışanlarının Tercih

The Preference of Public Employees in Contemporary Leadership Approaches

Gülnaz KILIÇ ÖZKAYNAR¹

Extended Abstract

Introduction

A person who is a social entity is always in need of a lead to lead the group he is creating and lead the way in meeting the changing demands of the society. In this process, people prefer to go after the people they believe can reach their goal. Continuously and rapidly changing living conditions, demographic and cultural characteristics, reflected in changes in people's demands. Leadership in the private sector as well as the public sector has become a more emphasized concept, especially at a time when technological development is experiencing so rapidly. Understanding of management which is dominant in the public sector could not respond the demand of this rapid technological and sociological change.

In this study, it was tried to determine the leadership approaches that the public employees wanted to see in the managers. Theoretically, the characteristics of charismatic, interacting, transformational, ethical and authentic leadership ranked under the contemporary leadership model that appeals more to the day are considered and the preferences of the employees in this area are examined. This framework was taken into account and the relationship between demographic characteristics and leadership approaches was tried to be explained.

Methodology

A face-to-face survey method was applied in the study, and a questionnaire consisting of open and closed-ended questions was prepared. In the first part of the questionnaire, fifty closed-ended questionnaires were prepared including the features of contemporary approaches in leadership. The

¹ Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi
Bu makale İThenticate programıyla taranmıştır.
Makale Gönderim Tarihi: 14/03/2017-Kabul Tarihi: 17/04/2017

questions are Likert-type and are in the form of five categories. In the second part, questions to determine the demographic characteristics of the employees are included in the questions. Lastly, in the third part, open-ended inquiries are received.

Findings

The reliability level of the questions used in the research was determined by using item-total analysis. The total average of the items is 181.92 and the standard deviation is 19,64. The Cronbach Alpha coefficient of the question was found 0.889.

According to research findings, ethical leadership is the first choice among contemporary leadership approaches that public employees want to see in managers. This demonstrates that public employees attach importance to ethical elements regardless of their demographic characteristics, and anticipations are shaped in this direction. From the point of view of professional groups in the data obtained in the study, the preferred leadership approach of public employees after ethical leadership is authentic leadership. Another important thing to notice in the results is that you are in the last place in your occupational leadership in all occupational groups. When we study the study according to the level of education, it is seen that as education level increases, there is a significant increase in ethics leadership. In this context, it can be said that as the level of education increases, the importance given to ethical leadership increases. From the point of view of the working institution, it seems that there is a meaningful difference between the preference rates of employees in the police station, choosing transformative leadership and other leadership approaches.

In the open-ended question directed to the public employees, 51 women were women and 70 men, while 8 people did not make gender discrimination in the question "what would you like the leader's gender"? 98 did not want to comment on the reason for the employee gender preference. Pearson Chi Square test was performed and a cross-tabulation was given to show the relationship between the gender of the respondents in the questionnaire and the gender of the leader they wanted to work with. As a result of this analysis, it was found that there was a significant difference between the male and female employees regarding the preference of the

leader gender ($p = 0,006$) ($p < 0,05$). It is possible to say that female employees want to work with female leaders and male workers with male leaders.

Conclusion

As a result, ethical leadership is at the forefront in contemporary leadership approaches that public employees expect from managers. The interactionist leadership approach, in which the award-penalty system is based, took the last place when it was evaluated in terms of public employees. However, since the sample used in the research covers public employees in the Ulaş district of Sivas, making a generalization with the data obtained from these employees will not be correct. For this reason, it is necessary to develop the sample and achieve more general results. It is also very striking that ethical leadership takes the lead in all institutions in the sample. Employees seem to have ethical behavior. In this context, ethical values in public institutions should not be left only in theory. Another remarkable point is the opposition about choosing leader sex. While some employees state that the leader's gender is not important, the male employees want to work with the male leader while the female employees also want to work with the female leader. This study will be a guide to the style of leadership that employees see in their managers. Especially at the beginning of the management problems experienced in the public sector, there is a tendency that employees cannot be guided well. In this context, it must be taken into account that the leadership behavior demonstrated by the manager is important in order to overcome difficulties and increase productivity.

Key words : Public Employees, Leadership, Leadership Preference, Contemporary Leadership

ÇAĞDAŞ LİDERLİK YAKLAŞIMLARINDA KAMU ÇALIŞANLARININ TERCİHİ

ÖZ

Sosyal bir varlık olarak insan, oluşturduğu grubu yönetecek ve istenilen hedefe ulaştıracak bir lidere her zaman ihtiyaç duymuştur. İnsanlık tarihinin var oluşundan itibaren kitleleri ardından sürükleyen liderlerin özelliklerine son yıllarda daha dikkat çekici vasıflar eklenmiştir. Yaşam şartları, demografik ve kültürel etkenlere bağlı olarak farklı liderlik tipleri ortaya çıkmıştır. Günümüzde liderlik, hem özel sektörün hem de kamu sektörünün

ihtiyaç duyduğu ancak uygulama konusunda ciddi sıkıntılarının olduğu bir alandır.

Bu çalışmada kamu çalışanları üzerine bir araştırma yapılmıştır. Burada amaç kamu çalışanlarının yöneticilerinden beledikleri liderlik tiplerini tespit etmektir. Diğer bir ifade ile çalışanların kendi iş alanlarına göre tercih ettikleri liderlik tipi ile farklılık olup olmadığını analiz etmek ve demografik özelliklerin bu tercihleri etkileme boyutunu belirlemektir. Çalışmada kullanılmak için hazırlanan anket soruları, 129 kamu çalışanı tarafından cevaplandırılmış, analizler elde edilen bu veriler üzerinden yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, çalışmaya katılan bütün meslek grupları içerisinde etik liderlik ön plana çıkarken, etkileşimci liderlik son sırada yer almıştır. Dikkat çekici diğer bir sonuç ise çalışmak istedikleri liderin cinsiyeti konusunda olmuştur. Erkek çalışanlar ile kadın çalışanların liderin cinsiyeti konusundaki tercihleri arasındaki fark anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kamu Çalışanı, Liderlik, Liderlik Tercihi, Çağdaş Liderlik

Giriş

Sosyal bir varlık olan insan oluşturduğu grubu yönetecek ve toplumun değişen taleplerinin karşılanmasında öncülük edecek bir lidere her zaman ihtiyaç duymuştur. Bu süreçte insanlar, kendilerini istedikleri hedefe ulaşabileceğine inandığı kişilerin ardından ilerlemeyi tercih etmektedirler. Sürekli ve hızlı değişen yaşam şartları, demografik ve kültürel özellikler insanların taleplerindeki değişikliklere de yansımıştır. Özellikle teknolojik gelişmenin bu kadar hızlı yaşandığı bir dönemde hem özel sektörde hem de kamu sektöründe liderlik daha çok vurgulanan bir kavram haline gelmiştir. Kamu sektöründe hâkim olan yönetim anlayışı yaşanan bu hızlı teknolojik ve sosyolojik değişime cevap verememektedir.

Farklı amaç ve beklentileri olan kişilerin, aynı amaç ve hedeflere yönetilmesi ve harekete geçirilmesi pek kolay değildir. Bu amaç ve hedef birlikteliğini sağlayacak, grubu harekete geçirecek bilgi ve yeteneği her kişide bulmak mümkün değildir. Bu nedenle liderlik, yönetim alanında en çok tartışılan ve araştırılan konuların başında gelmektedir. Örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmak için hazırlanan planların her türlü olası durumu kapsayamaması, örgütlerin içinde yaşadığı çevrenin son derece dinamik ve değişken olması, örgütlerin büyüme eğiliminde olması ve belki de hepsinden önemlisi örgütlerdeki insan unsurunun değişken, öngörülme-

ve karmaşık yapıya sahip olması örgütlerin etkili liderlik gereksinimini ortaya çıkarmaktadır (Tengilimoğlu,2005:2). Bu bağlamda liderlerden beklentiler artmış, sürekli ve hızlı değişen koşullara sadece ayak uydurmakla kalmayıp kendisini izleyenleri de tatmin edecek adımları en kısa sürede atması beklenmektedir.

Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde özellikle çalışanların dönüştürücü liderlik algıları üzerine yapılan çalışmalarda önemli bir artış görülmektedir (Örnek, Demir&Okan,2008; Gül&Şahin,2011; Bass,1990; Tracey&Hinkin,1998; Zhu, Avolio, Riggio&Sosik ,2011; Aydın, 2009;). Bu çalışmada ise çağdaş liderlik modeli altında sıralanan karizmatik, etkileşimci, dönüşümcü, etik ve otantik liderlik özellikleri içerisinde çalışanların tercihleri incelenmiştir. Bu tercihlerde demografik özellikler ile liderlik yaklaşımları arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır.

1.Liderlik Kavramı

Türk Dil Kurumunun Büyük Türkçe Sözlüğünde “lider” kavramı önder, şef kelimeleri ile eş anlamlı olarak ifade edilmek ile birlikte bir partinin ve bir kuruluşun en üst düzey yönetimiyle görevli kimse ve bir yarışmada başta bulunan takım veya yarışmacı olarak belirtilmektedir. Yine aynı sözlükte “önder” kelimesine baktığımızda gücü, ünü ve toplumsal yeri dolayısıyla, belli zaman ve durumlar içinde, ilişkili bulunduğu küme veya toplumun tutum, davranış ve etkilerini değiştirip yönetme yeteneğini gösteren kimse, lider, şef ifadelerine yer verilmiştir (TDK, 2016). Liderlik ise lider görevini üstlenmiş ve bu görevi yerine getiren kişidir. Tanımlara bakıldığında içerik olarak “önder” kelimesi ihtiyaç olanı karşılamaına rağmen günlük hayat ve bilimsel alanda “lider” kelimesinin kullanıldığını görmekteyiz.

Liderlik sosyal, siyasi ve ekonomi gibi pek çok alanda kullanılan bir kavram olduğu için tek bir tanım olarak karşımıza çıkması mümkün olmamaktadır. Bu sebeptendir ki ortak bir tanımın olmaması da doğal karşılanmaktadır. 1950’lerde liderlik araştırmalarının yoğunlaşmasıyla beraber liderlik konusunda çok farklı tanımlamalar yapılmıştır (Şahin, vd., 2015:77).

Hatta Northouse’nin Stogdill’den aktardığına göre liderlik kavramının neredeyse tanımını yapmaya çalışan insanlar kadar çok farklı tanımları vardır (Northouse,2014:2).

Karip'in Fireston'dan aktardığına göre liderlik, belirli bir makamda bulunan bireylerin ne yaptıklarından çok, örgütün yaşaması, gelişmesi ve etkili olabilmesi için yerine getirilmesi zorunlu görevlerin ve liderin işlevlerinin neler olduğu açısından incelenmelidir (Karip,1998).

Liderlik, pek çok insanın düşündüğü gibi liderlerin ne mistik ve esrarengiz yapısından ne de sahip olduğu karizma yada kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Öte yandan bazı insanların düşündüğü gibi sadece belirli kişilere yapılmış olan bir lütuf değildir (İnce, vd.,2004:437). Aslında liderlik içinde bulunduğu durumu analiz edip birkaç adım sonrasını düşünen ve zamanı bu doğrultuda yöneten kişidir. İşini şansa bırakmadan planlı olarak hareket eden, şartların zorluğuna rağmen kendine özgü gücü ile grubuna yol gösterendir.

Liderlik, değişim sürecini tetikleyebilmek için var olan kalıpların dışına çıkabilme yeteneği ve cesareti olan, belirli bir amaç uğruna bir araya gelen gurubun faaliyetlerini etkileme sürecidir (Çolak, 2015:12). Başaran'ın Yukl'dan aktardığına göre liderlik, kümenin bir üyesinin öteki üyelerin güdülenmelerini sağlaması ya da onların yeterliliklerini değiştirmesiyle başlar (Başaran, 2004:73).

2. Liderlik Yaklaşımları

Geçmişten günümüze kadar liderlik üzerine pek çok çalışma yapılmış, çalışmaların sonuçlarına göre bir çok kuram geliştirilmiş olsa da hangi liderlik türünün daha etkili olduğu konusunda net bir kanyaya varılamamıştır (Bakan, 2013:11). Liderlik üzerine yapılan bu araştırmalar devam etmekle birlikte bu bilimsel çalışmaların işletme fonksiyonlarının verimliliğini artırmak için önemli bir rehber olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Bir yöneticinin benimsediği ya da sergilediği liderlik tarzı o kişinin örgüt içinde etkinliğini artırmak ile birlikte, hem bireysel hem de örgütsel hedeflere ulaşma konusunda büyük önem arz eder (Hicks ve Gullett, 1981:234). Bu bağlamda her işletme için aynı liderlik tarzının olumlu bir etki yaratacağının düşünmek hata olacaktır. Öte yandan hem yöneticiye hem de örgüte fayda sağlamayan liderlik tarzında da ısrarcı olmamak gerekmektedir. Liderlik alanında klasik ve çağdaş liderlik yaklaşımı olmak üzere iki ana başlık karşımıza çıkmaktadır.

2.1. Klasik Liderlik Yaklaşımları

Liderlik alanında ilk olarak ortaya çıkan özellikler yaklaşımı, lider kişilerin başkalarından ayrılan fiziksel özellikleri ve yetenekleri olduğunu savunmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010:74). Bu yaklaşıma göre bir kişinin lider olabilmesi için grup içerisinde fiziki ve zeka gibi özelliklerinin öne çıkması gerekir. Özellikler yaklaşımında liderlik özelliğine daha fazla sahip olan kişilerin lider olabileceği ifade edilmektedir (Zel, 2011:115).

Yapılan araştırmalar doğrultusunda bir kişinin liderlik vasıflarını açıklamak için özellikler yaklaşımının yetersiz olduğu anlaşılınca liderlikte yeni arayışlar başlamıştır. Bunlardan biri de davranışsal kuramdır. Bu yaklaşımın savunduğu ana faktör bir kişinin liderliğini özelliklerinden çok liderlik yaparken sergilediği davranışları önemlidir. (Taşdan ve Gül, 2013:20). Davranışsal yaklaşımda liderin davranışları araştırılarak, liderlerin ne yaptığı ve nasıl yaptığı açıklanmaya çalışılmıştır (Saylı ve Baytok, 2014:44).

Klasik liderlik yaklaşımlarında son olarak durumsal liderlik yaklaşımı ele alınmaktadır. Adından anlaşılacağı üzere bu yaklaşım ile ilgili araştırmalarda lider davranışlarını açıklamada içinde bulunulan durum ve koşullar temel alınmıştır (Özler, 2013:112). Bu yaklaşıma göre, değişik koşullar farklı liderlik türlerini gerektirdiği için farklı durum ve koşullar farklı liderlik tarzlarını ortaya çıkarmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015:49). Liderin sergilediği davranışlar da içinde bulunduğu duruma veya görev aldığı yönetim kademesine göre değişkenlik gösterebilecektir.

2.2. Liderlikte Çağdaş Yaklaşımlar

Klasik liderlik yaklaşımları dışında yeni değişimler ve gelişmelerin etkisiyle çağdaş liderlik yaklaşımlarının ortaya çıktığı görülmüştür. Günümüzde işletmelerin ve çalışanların değişen talep ve gereksinimlerinin daha fazla karşılık bulacağı düşünülen bu liderlik yaklaşımları içerisinde en çok dikkati çekenler karizmatik, etkileşimli (transaksyonel), etik, otantik ve dönüştürücü (transformasyonel) liderlik tarzlarıdır.

2.2.1. Karizmatik Liderlik

Karizma veya karizmatik liderlik denildiğinde genellikle milletlerin yaşamında önemli değişimler yapmış ünlü devlet adamları, komutanlar, bilim ve sanat insanları, sporcular akla gelmektedir (Koçel,2015:697). Alman sosyolog Max Weber tarafından ileri sürülen karizmatik liderlik, 1980'li

yılların ortasında karizmatik liderlik yaklaşımının tamamlayıcısı niteliğinde olan dönüşümsel liderlik etiketi altında ortaya çıkmıştır (Kırel,200:45).

Karizmatik liderler amaçları, güçleri, yetenekleri ve olağandışı kararlılıkları sayesinde başka liderlerden ayrılan bir yapıya sahiptirler. Karizmanın verdiği olumlu özellikler başka insanları da etkiler. Etkilenen kitle lideri benimser ve onun tarafından yönetilmek ister (Taşdan ve Gül, 2013:18).

Genç'e göre (2012:261) doğuştan özellikleri olmayan birisi karizmatik özelliğe sonradan kavuşamaz. Çünkü ilahi ilham yeteneği yaratıcının insan mayasına doğuştan kattığı özel bir durumdur. Doğuştan var olan bu yeteneği ile lider sonradan elde ettiği bilgi ve tecrübeler ile zenginleştirdiği zaman çok daha etkileyici hale gelebilir.

Karizmatik liderler daha çok kriz ortamlarında ortaya çıkarlar ve olaylara farklı bakış açılarıyla yaklaşarak güçlü kişilik özellikleri ile kendisini izleyenler üzerinde hayranlık uyandırma, ikna etme ve motive etkisine sahip olurlar (Bakan ve Büyükbeşe,2010:75). Karizmatik liderler yüksek özgüven ve olağanüstü yeteneklere sahiptirler ve bu durumu çevresindekilere hissettirirler. Aldıkları sorumlulukları yerine getirmek için risk alır ve amaca ulaşmak için kendilerini rahatlıkla feda edebilirler. Güçlü bir hitabet yeteneğine sahip olmaları çevresindekileri etkileme açısından işlerini kolaylaştırır (Özler, 2013:105).

2.2.2.Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik

Etkileşimci liderlikte, ödüller aracılığıyla çalışanlar harekete geçirilir ve hedefe ulaşılması konusunda lider takip edilir. Burada lider, çalışanlarının olumlu davranışları ödüllendirirken, olumsuz davranışlarda hemen müdahale etmez, çalışanın yanlış olan davranışı fark etmesi için bekler (Bass ve Steidlemier, 1999:184).

Etkileşimci liderlikte amaç belirlenen hedeflere örgütün ulaşması ve bu süreçte kuralları doğru bir biçimde uygulayarak katkıda bulunan çalışanlara adil davranmaktır (Çakınberk ve Demirel, 2010:106). Aslında bu liderlik gelenekçi bir yapıya sahiptir (Paksoy, 2013:368). Etkileşimci liderlikte çalışanların geçmiş tecrübeleri verimli ve etkin kullanarak işin yapım aşamasında kullanılır. Bu yaklaşımda çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönlerinden çok, ödüllendirme yöntemi ile daha çok çaba göstermeleri

beklenir. Bu süreçte ödüllendirme sistemi içerisinde para ve statü verme gibi seçenekler yer almaktadır (Eren, 2008:461-462).

Etkileşimci liderlik, örgütsel hedeflere yönelik yüksek performans karşılığında, bireysel ihtiyaçların giderilmesi yoluyla izleyicilerin motive edilmesini içeren liderlik tarzıdır. (Erol, 2012 :36). İşgörenin performansının yüksek olması hem çalışanın iş doyumunu açısından hem de işletmenin verimliliği açısından önemlidir. Bu bağlamda işgörenin motivasyonunun yüksek olması her iki tarafın yararına olacaktır.

Bu liderlikte çalışanın başarısını ödüllendirme olduğu gibi görevini tamamlamadığında da cezalandırma sistemi vardır (Taşdan ve Gül, 2013:33). Yüksek performans göstererek başarıya ulaşan kişilerin ödüllendirilmesi işletmenin verimliliğini artırırken, çalışan ile çalışmayan kişilerin ayrımında da bir yaptırımının olması işgören üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Aslında etkileşimsel liderlik sonuç odaklıdır. Verilen tepki işin tamamlanma durumuna göre neticelenir ve lider çalışanlarının davranışlarını böylece şekillendirmiş olur.

2.2.3.Etik Liderlik

Günlük kullanımlarında etik ve ahlak kavramları birbirlerinin yerine kullanılıyor olsa da kavramsal olarak farklılık arz etmektedir. Türk Dil Kurumunun Büyük Türkçe Sözlüğünde etik kavramı “töre bilimi, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” olarak tanımlanırken; ahlak kavramı “bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları” olarak tanımlanmaktadır (TDK,2016). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere birbirlerinin yerine kullanılan etik ve ahlak kelimelerinin ortak noktalarının olduğu görülmektedir.

Yönetimde kullanılan etik kavramı yönetici pozisyonundaki kişilerin astları ile iletişim, emir-komuta gibi süreçlerinde davranışlarının ahlaki çerçeve bünyesinde olması gerekmektedir. Etik liderliğin temelinde, toplumun tüm üyelerine karşı gösterilmesi gereken saygı, farklı kültürlere, görüşlere ve düşüncelere tolerans ve adil kaynak dağıtımı gibi unsurlar yatmaktadır (Gülcan, vd., 2012:125).

Aslında liderin etik olması anlayışı sadece günümüzde ön plana çıkmış bir durum değildir. İnsanlık tarihinin başlamasıyla birlikte birçok dönemde

ifade edilmiştir. Örneğin, 1069 ve 1070 yıllarında Yusuf Has Hacib, kaleme aldığı Kutadgu Bilig adlı eserinde liderde bulunması gereken etik özellikleri sıralamıştır (Aykanat ve Yıldırım, 2012:262). Yöneticiler için günümüzde de sık sık vurgulanan adaletli, cesaretli ve dürüst olmak, halkın refahını korumak, zulüm etmemek gibi kurallar yüzyıllar öncede bizim kültürümüzde var olmuş ve nesiller boyu aktarılarak bugüne ulaşmayı başarmıştır.

2.2.4. Otantik Liderlik

Otantik liderlik, etik bakış açısına göre ele alınan güncel liderlik yaklaşımlarından birisidir. Otantik Liderlik Kuruluşu (ALI)'na göre otantik liderlik, "insanların kendilerini doğru, açık ve net bir şekilde ifade edebilmeleri, ego yerine daha büyük bir amaçla kendilerini motive etmeleri, siyasi çıkarlardan bağımsız olarak yüksek derecede bütünlük göstermeleri ve sürdürülebilir değer yaratacak şekilde sonuç odaklı olmaları" olarak tanımlanmıştır (Bakan ve Doğan, 2013:256).

Otantik liderler; kim olduklarını ve neye inandıklarını bilen, değer yargıları, etik muhakeme ve tutumları arasında şeffaflık ve tutarlılık gösteren, kendi içlerinde ve meslektaşları ile aralarında güven, iyimserlik ve esneklik gibi olumlu bir ruh hali geliştirmeye odaklanan, dürüstlükleri ile tanınan ve bu nedenle saygı duyulan kişilerdir (Tabak, vd,2012:93).

Erkutlu'nun Luthans ve Avolio'dan aktardığına göre otantik liderler, kendi değer yargıları doğrultusunda hareket etmekte, takipçilerinin farklı bakış açıları sunabileceği ilişkiler kurmakta ve takipçileri ile sosyal ağlar oluşturmaktadırlar. Otantik liderler takipçilerinin yeteneklerini anlamakta ve takipçilerinin yeteneklerini birer özelliğe dönüştürmeyi işlerinin parçası olarak görmektedirler (Erkutlu,2014:23).

İşletmelerde otantik liderliğin geliştirilebilmesi için bazı unsurlara ihtiyaç vardır. Otantik liderliğin temel öğelerinden olan kendine güvenmek, umutlu olmak, sorunlar karşısında karamsarlığa düşmemek gibi psikolojik temellerin önemli olduğu unutulmamalıdır. Bu sebeple otantik liderlik kapsamında öz farkındalık, dengeli yönlendirme, içselleştirilen ahlaki bakış açısı ve ilişkilerde şeffaflık göz önünde bulundurulmalıdır (Kırcı ve Paşaoğlu, 2014:3).

2.2.5. Dönüştürücü (Transformasyonel) Liderlik

Dönüştürücü liderlik kavramını ilk olarak Burns (1978) kullandı. Daha sonra Bass (1985) Burns'un dönüşümcü liderlik kavramına katkıda bulunarak detaylandırdı (Judge ve Piccolo, 2004:755). Zamanla hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar bu kavramlara ilgi göstermişler ve dönüştürücü liderlik literatürde popüler bir kavram haline gelmiştir.

Örgütü hedefe başarılı bir şekilde ulaştırma arzusunun yüksek olduğu dönüştürücü liderliğin işgörenler üzerinde yarattığı etki ile büyük kitlelere ulaşması mümkün olabilir. Dönüştürücü liderlik anlayışının hakim olduğu sosyal, siyasi, ekonomi gibi daha pek çok alanda bugün olduğu gibi gelecek zamanda da popülerliğini koruması mümkündür (Genç,2012:263)

Burns'e (1978) göre lider kolektif bir amaca uyumlu olmalı ve çalışanlarının yeteneklerini değerlendirmelidir. Dönüşümcü liderlik hem ilişkilerde hem de kaynakların verimli kullanılması için bir dönüşüm içerir (Stewart, 2006:9). Burns'e (1978) göre, dönüşümcü liderlikte liderin işgörenlerin farkındalıklarını ve motivasyonunu yükseltecek davranışlar sergilemesi gerekir (Mulla ve Khrishnan, 2009)

Dönüştürücü liderler, sahip oldukları karizma yani kişisel cazibelerini kullanarak; tüm örgüt tarafından paylaşılan bir misyon ve vizyon yaratırlar, takipçilerinin coşkularını, inançlarını, sadakatlerini ve gururlarını yükseltirler (Kahya, 2013:51). Dönüştürücü liderlikte işgörenler yüksek inanç ve bağlılık ile lideri takip ederler. Buradaki bağlılık körü körüne değil liderin çalışanlarına karşı rasyonel, teşvik edici ve her bir çalışmanı ile birebir ilgilenmesinden kaynaklı bir durumdur. Lider çalışanlarına öğüt verir, koçluk yapar, geleceğe dair düşüncelerini paylaşarak heyecan yaratır ve çalışanlarının işlerine odaklanmasını sağlar.

3. Araştırmanın Amacı Yöntemi ve Evreni

Bu çalışmanın temel amacı hızlı ve sürekli bir değişimin yaşandığı bu çağda kamu çalışanlarının liderlik beklentilerini araştırmaktır. Çalışanların liderlik beklentilerinin demografik özellikler doğrultusunda bir farklılık olup olmadığı araştırmanın amaçları içerisinde yer almaktadır.

Çalışmada yüz yüze anket yöntemi uygulanmış olup, açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan bir anket hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümünde liderlikte yeni yaklaşımları içeren 50 kapalı uçlu anket sorusu Likert Tipi Ölçeği

dikkate alınarak beşli bir ölçek hazırlanmıştır. İkinci bölümde ise çalışanların demografik özelliklerin belirlenmesi için sorular yer alırken, son olarak üçüncü bölümde açık uçlu soruya yer verilmiştir.

Çalışmanın evrenini Sivas'ın Ulaş ilçesinde yer alan kamu çalışanları oluşturmaktadır. İlçe merkezindeki tüm kamu çalışanlarını yani 182 kişiye anket formu ulaştırılmış, bunlardan 129'u anketi cevaplamış, değerlendirmeler bu veriler doğrultusunda yapılmıştır. Analiz yapılırken SPSS 18.00 istatistik paket programı kullanılmıştır. Frekans dağılımı ve betimleyici istatistiğin yanında "Bağımsız Gruplar arası t-Testi" ve "Ki-Kare Testi" yöntemi kullanılmıştır.

4. Araştırma Bulguları

Çalışmada yüz yüze anket yöntemi uygulanmış olup, açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan bir anket hazırlanmıştır. Anketin ilk bölümünde liderlikte çağdaş yaklaşımların özelliklerini içeren 50 adet kapalı uçlu anket sorusu hazırlanmıştır. Sorular Likert Tipi olup beşli kategori şeklindedir. İkinci bölümde ise çalışanların demografik özellikleri belirleyici sorulara yer verilmiştir. Son olarak üçüncü bölümde ise açık uçlu soru yer almıştır.

Alpha değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0.7 olması arzu edilir. Ancak, inceleme türü çalışmalarda bu değer 0.5'e kadar makul kabul edilebileceği de bazı araştırmacılarca öngörülmektedir (Altunışık, 2015:126). Bu bağlamda ölçekteki maddelerin Cronbach Alpha katsayısı kabul edilebilir bir düzeydedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN		Frekans (n)	Yüzde (%)	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN		Frekans (n)	Yüzde (%)
CİNSİYET	Erkek	82	63,6	EĞİTİM DURUMU	Lise	16	12,4
	Bayan	47	36,4		Üniversite	111	86
	Toplam	129	100		Lisans Üstü	2	1,6
			Toplam		129	100	
ÇALIŞTIĞI KURUM	Belediye	18	14	MESLEK	Yönetici	1	0,8
	Kaymakamlık	15	11,6		Memur	51	39,5
	Müftülük	6	4,7		Hemşire	13	10,1
	Hastahane	16	12,4		Doktor	3	2,3
	İlçe Milli Eğitim	61	47,3				

	PTT	6	4,7		Öğretmen	61	47,3
	Polis Karakolu	7	5,4		Total	129	100
	Toplam	129	100				
YAŞ	18-25	9	7	HİZMET SÜRESİ	0-5	31	24
	26-33	68	52,7		6.Eki	61	47,3
	34-41	33	25,6		Kas.15	18	14
	42 +	19	14,7		16-20	17	13,2
	Toplam	129	100		21 +	2	1,6
					Toplam	129	100

Ankete katılan kamu çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin veriler tablo 1'de görülmektedir. Ankete katılan 129 kişinin %63,6'sı erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %47,3 ünü öğretmenler oluşturmaktadır. Anketi cevaplayanların hizmet sürelerine bakıldığında %24'ü 0-5 yıl, %47,3'ü 6-10 yıl, %14'ü 11-15 yıl, %13,2'si 16-20 yıl, %1,6'sı 21 ve daha fazla çalıştığı görülmektedir. Çalışılan kurumlara bakıldığında ise ilk sırayı % 47,3 İlçe Milli Eğitim ikinci sırada ise %12,4 ile Hastahane yer almaktadır.

Tablo 2 : Liderlik Yaklaşımı – Cinsiyet Karşılaştırması

Liderlik Yaklaşımı	Cinsiyetiniz	
	Erkek	Kadın
	Mean	Mean
KARİZMATİK	3,67	3,58
ETKİLEŞİMCİ	3,49	3,34
DÖNÜŞTÜRÜCÜ	3,64	3,53
ETİK	3,92	3,79
OTANTİK	3,70	3,58

Bulgulardan da anlaşılacağı üzere, ankete katılanların liderlik yaklaşımlarında ilk tercihleri etik liderlikten yana olmuştur. Erkeklerde ikinci tercih otantik liderlik olurken, kadınlarda karizmatik ve otantik liderlik eşit değerler almıştır. Bu liderlik yaklaşımları içerisinde son sırada ise etkileşimci liderlik yer almaktadır.

Tablo 3 : Liderlik Yaklaşımı – Yaş Karşılaştırması

Liderlik Yaklaşımı	Yaşınız			
	18-25	26-33	34-41	42 +
	Mean	Mean	Mean	Mean
KARİZMATİK	3,26	3,63	3,72	3,69
ETKİLEŞİMCİ	3,20	3,42	3,46	3,54
DÖNÜŞTÜRÜCÜ	3,23	3,60	3,66	3,66

ETİK	3,31	3,86	4,00	3,95
OTANTİK	3,28	3,62	3,70	3,85

Tablo 3 incelendiğinde 18-25 yaş aralığında ilk sırayı etik liderlik alırken, ikinci sırada otantik liderlik yer almaktadır. 26-33 yaş aralığında etik liderlik ilk sırada tercih edilirken, etkileşimci liderlik son sırada yer almaktadır. Yaşı 34-41 yaş aralığında yer alan katılımcıların da ilk tercihi etik liderlikten yana olurken, ikinci sırada karizmatik liderlik yer almaktadır. Anketi cevaplayan katılımcılardan yaşları 42 ve üzerinde olanların tercihlerinde ilk sırayı etik liderlik, ikinci sırayı otantik liderlik, son sırayı ise etkileşimci liderlik almaktadır. Bu bağlamda çalışanların yaşları ilerledikçe etik liderliğe olan ilginin de arttığını söyleyebiliriz.

Tablo 4 : Liderlik Yaklaşımı – Eğitim Durumu Karşılaştırması

Liderlik Yaklaşımı	Eğitim Durumu		
	Lise	Üniversite	Lisans Üstü
	Mean	Mean	Mean
KARİZMATİK	3,66	3,63	3,85
ETKİLEŞİMCİ	3,54	3,43	2,95
DÖNÜŞTÜRÜCÜ	3,58	3,60	3,55
ETİK	3,86	3,87	4,15
OTANTİK	3,74	3,64	3,90

Elde edilen veriler doğrultusunda, çalışmaya katılan lise mezunu kamu çalışanlarının ilk tercihleri etik liderlikten yana olmaktadır. İkinci sırayı otantik liderlik alırken, sıralama karizmatik, dönüştürücü ve etkileşimci şeklinde ilerlemektedir. Üniversite mezunu katılımcılarında ilk tercihinde etik liderlik yer alırken, son tercihleri etkileşimci liderlik olmuştur. Tablo incelendiğinde eğitim düzeyi arttıkça etik liderliğe olan rağbetinde arttığı görülmektedir.

Tablo 5 : Liderlik Yaklaşımı – Çalışılan Kurum Karşılaştırması

Liderlik Yaklaşımı	Çalıştığınız Kurum						
	Belediye	Kaymakamlık	Müftülük	Hastahane	Milli Eğitim	PTT	Polis Karakolu
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
KARİZMATİK	3,61	3,82	3,67	3,65	3,61	3,50	3,61
ETKİLEŞİMCİ	3,60	3,52	3,77	3,34	3,39	3,28	3,29
DÖNÜŞTÜRÜCÜ	3,68	4,03	3,55	3,51	3,50	3,28	3,81
ETİK	4,26	4,38	4,20	3,85	3,71	3,05	3,64
OTANTİK	3,83	3,85	3,73	3,72	3,54	3,48	3,64

Çalışmaya katılanların çalıştıkları kurumlar incelendiğinde ilk sırayı etik liderlik almaktadır. Belediye çalışanlarının ikinci tercihleri otantik liderlikten yana olurken, müftülük çalışanları arasında ikinci sırada etkileşimci liderlik yer almaktadır. Dönüştürücü liderlik kaymakamlık çalışanları için ikinci sırada yer alırken, hastane çalışanları arasında dördüncü sırada yer almaktadır. Polis Karakolu çalışanları için dönüştürücü liderlik ilk sırada yer alırken, etkileşimci liderlik son sırada bulunmaktadır.

Tablo 6 : Liderlik Yaklaşımı – Meslek Karşılaştırması

Liderlik Yaklaşımı	Mesleğiniz				
	Yönetici	Memur	Hemşire	Doktor	Öğretmen
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
KARİZMATİK	3,70	3,66	3,59	3,90	3,61
ETKİLEŞİMCİ	3,50	3,52	3,23	3,80	3,39
DÖNÜŞTÜRÜCÜ	3,60	3,74	3,42	3,90	3,50
ETİK	4,50	4,06	3,76	4,23	3,71
OTANTİK	4,00	3,75	3,65	4,03	3,54

Tablodaki veriler incelendiğinde bütün mesleklerde ilk sırayı etik liderliğin aldığı görülmektedir. Memurlarda ikinci sırada yer alan otantik liderlik öğretmenlerde üçüncü sırada yer almaktadır. Karizmatik liderlik öğretmenler tarafından ikinci sırada tercih edilirken, hemşireler tarafından üçüncü sırada tercih edilmiştir.

Tablo 7 : Liderlik Yaklaşımı – Hizmet Süresi Karşılaştırması

Liderlik Yaklaşımı	Kurumdaki hizmet süreniz				
	0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21+ yıl
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
KARİZMATİK	3,61	3,60	3,74	3,69	3,75
ETKİLEŞİMCİ	3,42	3,38	3,50	3,51	4,00
DÖNÜŞTÜRÜCÜ	3,56	3,56	3,59	3,75	4,15
ETİK	3,77	3,82	4,00	4,12	3,70
OTANTİK	3,63	3,58	3,69	3,89	4,00

Çalışanların hizmet süreleri ile liderlik yaklaşımı karşılaştırma tabloları incelendiğinde dönüştürücü liderliğe olan yaklaşımda oransal bir artış görülmektedir. Etkileşimci liderlik 21 yıl ve üzeri hizmet süresi dışında en son sırada yer alırken, bu grupta ilk sıralarda yer almaktadır. Karizmatik liderlik 6-10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip çalışanlar tarafından ikinci sırada tercih edilirken, 0-5 yıl ve 16-20 yıl hizmet süresine sahip çalışanlar tarafından üçüncü sırada tercih edilmiştir.

Tablo 8 : Liderin Cinsiyet Faktörü

	Liderinizin cinsiyetinin ne olmasını isterdiniz? Neden?			Toplam
	Kadın	Erkek	Fark Etmez	
Boş Bırakanlar	40	54	4	98
Ahlaklı, iyi niyetli olması yeterli	0	0	1	1
Anlayışlı, hoşgörülü olsun	0	0	1	1
Bayanlar egoist oluyor	0	2	0	2
Bayanlar ile çalışmayı sevmiyorum	0	1	0	1
Erkekler çok sert davranıyor	1	0	0	1
Erkekler daha disiplini olur	0	4	0	4
Erkekler daha güvenilir	0	1	0	1
Erkeklerle iletişim daha kolay	0	3	0	3
Kadın daha güven vericidir	1	0	0	1
Kadından emir almam	0	2	0	2
Kadınlar daha adildir	1	0	0	1
Kadınlar daha anlayışlı	6	0	0	6
Kadınlar daha sorumlu davranıyor	2	0	0	2
Kadınlar duygusal davranır	0	2	0	2
Karizması daha fazla olur	0	1	0	1
Lider kurallara uyarsa cinsiyetin önemi yoktur	0	0	2	2
Toplam	51	70	8	129

Anketteki açık uçlu soru çalışanlara yöneltilirken, çalışanların çalışmak istedikleri liderin cinsiyeti ve bu tercihlerinin sebebini belirlemek asıl amaçtı. Anket sorularını cevaplayan 129 çalışanın 98'i cinsiyet tercihinde bulunurken bu tercihin sebebini açıklamak istememişlerdir. Bu doğrultuda 31 kişi açık uçlu soruya cevap verdiği anlaşılmaktadır. Tablo 8 incelendiğinde çalışmaya katılan 8 kişi liderin cinsiyetinin önemi olmadığını, liderin ahlaklı, iyi niyetli, hoşgörülü, anlayışlı ve kurallara uymasının önemli olduğunu belirtmiştir.

Çalışmaya katılan 11 kişi liderin cinsiyetinin kadın olmasını tercih etmiştir. Bu gerekçenin sebepleri arasında kadınların daha anlayışlı olması, kadınların sorumlu davranması, kadınların daha güven verici olduğunu belirtmiştir. Liderin cinsiyetinin erkek olmasını tercih eden 16 kişi erkeklerin disiplinli, güvenli ve iletişime daha kolay geçildiğini ifade ederken, kadınları tercih etmeme sebepleri arasında kadınları egoist olması ve daha duygusal davranmaları gösterilmiştir.

Tablo 9: Çalışan Cinsiyeti – Liderde İstenilen Cinsiyet Karşılaştırması

		Liderinizin cinsiyetinin ne olmasını isterdiniz?		Toplam
		Kadın	Erkek	
Cinsiyetiniz	Erkek	32,9%	67,1%	100,0%
	Kadın	57,8%	42,2%	100,0%
Toplam		42,1%	57,9%	100,0%

Tablo 9 incelendiğinde çalışanlara yönetilen “Liderinizin cinsiyetinin ne olması isterdiniz?” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde liderin cinsiyetinin kadın olması isteyenlerin oranı 0,421 iken, erkek olmasını isteyenlerin oranı 0,579 olarak hesaplanmıştır. Soruya cevap veren kadın çalışanların liderin cinsiyetini kadın olarak tercih etme oranı 0,578 iken, erkek çalışanların kadın lideri tercih etme oranı 0,329 olduğu görülmektedir. Diğer yandan erkek çalışanların liderin cinsiyetinde erkek olmasını isteme oranı 0,671 iken, kadın çalışanların erkek lideri tercih etme oranı 0,422 olarak bulunmuştur.

Tablo 10: Çalışan Cinsiyeti - Liderde İstenilen Cinsiyet Karşılaştırması Ki-Kare Analizi

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Ki-Kare	7,177a	1	0,007		

Continuity Correctionb	6,193	1	0,013		
Likelihood Ratio	7,174	1	0,007		
Fisher's Exact Test				0,008	0,006
Linear-by-Linear Association	7,118	1	0,008		
N of Valid Cases	121				

Yapılan Pearson Ki-Kare testi sonucunda Tablo 10'da anketteki soruları cevaplayan kişinin cinsiyeti ile çalışmak istediği liderin cinsiyeti arasındaki ilişkiyi göstermek için bir çapraz tablo yer almaktadır. Bu analiz sonucunda elde edilen veriler kadın ve erkek çalışanların lider cinsiyeti tercihi konusunda ($p=0,006$) anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır ($p<0,05$). Yani kadın çalışanların kadın liderler ile, erkek çalışanların ise erkek liderler ile çalışmak istediğini söylemek mümkündür.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma bulguları göre, kamu çalışanlarının yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik yaklaşımları içerisinde etik liderliğin ilk tercihleri olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum kamu çalışanlarının demografik özellikleri ne olursa olsun etik unsurlara önem verdiklerini ve beklentilerinin bu doğrultuda şekillendiğini göstermektedir. İnsanların iş hayatında adalet, eşitlik, doğruluk, dürüstlük gibi güven telkin eden ilkelerden vazgeçmek istemedikleri görülmektedir. Bu bağlamda kurumlardaki yönetimin etik ilkeler doğrultusunda hareket etmesi çalışanların işe karşı olumsuz yaklaşımlarını ortadan kaldıracak ve güven ortamı açısından zamanla gelişme kaydedilecektir.

Çalışmada elde edilen verilere meslekler açısından bakıldığında kamu çalışanları etik liderlikten sonra tercih ettikleri liderlik yaklaşımı otantik liderliktir. Aslında otantik liderliğin özelliklerine bakıldığında etik liderlik ile paralel yanlarının olduğu görülmektedir. Otantik liderlik özelliklerine sahip yöneticiler çalışanlarına karşı ilişkilerinde şeffaf, etik muhakeme, yüksek motivasyon gibi unsurları ön planda tuttıkları için çalışanlar tarafından daha çok tercih ettikleri söylenebilir.

Sonuçlarda dikkat çeken diğer bir önemli nokta ise tüm meslek guruplarında etkileşimci liderliğin en son sırada yer almasıdır. Etkileşimci

liderlikte yönetici-çalışan ve çalışan-çalışan arasındaki ilişkilerin sürekli sıcak olduğu, hedefin iş odaklı ve ödül-ceza sistemi olmasından dolayı kamu çalışanları tarafından etkileşimli liderliğe pek sıcak bakılmadığı söylenebilir.

Çalışmayı öğrenim düzeyine göre ele aldığımızda, eğitim durum arttıkça etik liderlikte anlamlı bir artış olduğu görülmektedir. Bu bağlamda eğitim düzeyi arttıkça etik liderliğe verilen önemin arttığını söyleyebiliriz. Öte yandan veriler ışığında bakıldığında etkileşimli liderlik ile eğitim düzeyi arasında ters bir orantı olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça, etkileşimli liderliği tercih etme oranı azalmaktadır.

Kamu çalışanlarını çalıştıkları kurumlara bakıldığında polis karakolunda çalışanların yani polislerin, dönüştürücü liderliği tercih etme oranları ile diğer liderlik yaklaşımlarını tercih etme oranları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Dönüştürücü liderlerin kriz durumlarında farklı çözümler üretebilme, çalışanlarına yol gösterme özelliklerinin polislik mesleğinin kritik anlarda uyum sağlanabilirliği ile paralel olduğu ve bu sebepten dolayı tercih edildiği söylenebilir. Ancak bu yargıyı genelleymek için örneklemin daha büyük olduğu çalışmalar yapılmalıdır.

Kamu çalışanlarına yönetilen açık uçlu soruda "liderin cinsiyetinin ne olmasını isterdiniz" sorusuna 51 kişi kadın, 70 kişi erkek derken, 8 kişi cinsiyet ayrımı yapmamıştır. 98 çalışan cinsiyet tercihinin sebebi konusunda görüş belirtmek istememiştir. Açık uçlu soruyu cevaplayanların verdikleri cevaplara bakıldıklarında kişilerin yaşadıkları ortamın kültürel etkileri görülmektedir. Erkek katılımcılardan, liderin cinsiyetinin bayan olmasını istemiyorum, çünkü "kadından emir almam, bayanlarla çalışmayı sevmiyorum" gibi cevaplar alınmıştır. Ataerkil bir topluma sahip olmamıza bağlı olarak bu tür yaklaşımlar devam etmektedir. Öte yandan kadınları daha anlayışlı ve daha sorumlu bulduklarını ifade edenlerde bulunmaktadır. Ayrıca liderin cinsiyetinin önemli olmadığını yazan kişiler ahlaklı, iyi niyetli, anlayışlı, hoşgörülü ve kurallara uymasının önemli olduğunu vurgulamışlardır. Yine aynı soruya cevap veren kişiler ile çalışmak istedikleri liderin cinsiyeti konusunda yapılan çapraz tablodaki veriler değerlendirildiğinde kadın çalışanlar kadın liderler ile; erkek çalışanların ise erkek liderler ile çalışmayı istediği anlaşılmaktadır. Kadınların daha duygusal olduğunu gerekçe göstererek kadın lider ile çalışmak istemediğini ifade eden çalışan olduğu gibi, kadınların daha

anlayışlı olduğunu düşünerek kadın lider ile çalışmak isteyen çalışanlarda yer almaktadır.

Sonuç olarak kamu çalışanlarının yöneticilerinden bekledikleri liderlik yaklaşımları içerisinde etik liderlik ilk sırada yer almıştır. Ödül-ceza sistemin hakim olduğu etkileşimli liderlik yaklaşımı ise kamu çalışanları açısından değerlendirildiğinde en son sırada yer almaktadır. Ancak araştırmada kullanılan örneklem Sivas'ın Ulaş ilçesindeki kamu çalışanlarını kapsadığından, bu çalışanlardan elde edilen veriler doğrultusunda bir genelleme yapmak doğru olmayacaktır. Bu nedenle örneklemin geliştirilerek daha genel sonuçlara ulaşmak gerekmektedir. Ayrıca örnekleme bulunan bütün kurumlarda etik liderliğin ilk sırada yer alması oldukça dikkat çekici bulunmaktadır. Etik liderliğe çalışanların ihtiyacı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kamu kuruluşlarında etik değerlerin sadece teoride kalmaması, hem yönetici hem de çalışan tarafından uygulanması katkı sağlayacaktır. Dikkat çekici diğer bir nokta ise liderin cinsiyeti tercihi konusunda karşımıza çıkmaktadır. Bazı çalışanlar liderin cinsiyetinin önemli olmadığını ifade etse de, genel çerçeveden bakınca erkek çalışanlar erkek lider ile çalışmayı isterken, kadın çalışanlar kadın lider ile çalışmak istemektedir. Bu çalışma, çalışanların yöneticilerinde görmek istedikleri liderlik tarzı konusunda bir rehber olacaktır. Özellikle kamu sektöründe yaşanan yönetim sıkıntılarının başında çalışanların iyi yönlendirilememesi yatmaktadır. Bu bağlamda sıkıntıların aşılabilmesi ve verimliliğin artırılabilmesi için yöneticinin sergilediği liderlik davranışının önemli olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKLAR

Altunışık,R., (2015), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya, Sakarya Yayıncılık

Aykanat,Z., Yıldırım, A., (2012), "Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Araştırma" , Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:2, Cilt:22, ss:260-274

Bakan,İ., Doğan, İ.F., (2013), Liderlik Güncel Konular ve Yaklaşımlar, Ankara, Gazi Kitabevi

Bakan,İ., Büyükbeşe,T., (2010), "Liderlik Türleri ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut Gelecek Durum Karşılaştırılması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin

Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması”, KMu Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi, ss:73-84

Bass,B.M., Steidlemier,P., (1999),”Ethics, Charecter and Authentic Transformational Leadership Behavior”, Leadership Qarterly, Vol:10,No:2, ss:181-217

Başaran, İ.E., (2004), Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara, Nobel Yayıncılık

Çakınberk,A., Demirel,E.T., (2010), “Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği” , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, ss..103-119

Çolak, M., (2015), Çalışma Hayatında Liderlik, Bursa, Ekin Yayınları

Demir,C., Yılmaz,M.K., Çevirgen,A., (2010), “Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma”, Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, ss:129-152

Eren, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul,11. Basım, Beta Basım Yayım

Erkutlu, H.V., (2014);Liderlik Kuramlar ve Yeni Bakış Açıları, Ankara, Eflatun Yayıncılık

Erol, G., (2012), Liderlik Tarzları ve Örgütsel sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir

Genç, N., (2012), Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistem ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık

Gülcan,M.G., Kılınç,A.Ç., Çepni,O., (2012), “ İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler açısından İncelenmesi”, Türk eğitim Bilimleri Dergisi, ss:123-142

Hicks,H.G.,Gullett, C.R., (1981), Organizasyonlar: Teori ve Davranış, (Çev.) B. Baykal, İstanbul, Para Kredi Dergisi

İnce,M., Bedük, A., Aydoğan, E., (2004), "Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:11, ss.437

Judge,T.A., Piccolo,F.R., (2004), "Transformational and Transactional Leadership:A Meta-Analytic Test Of Their Relative Validity", Journal of Applied Psychology, Vol:89, No:5,755-768

Kahya, C., (2013), Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderlik Anlayışları ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Rolü, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi SBE, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum

Karip, E., (1998), "Dönüşümcü Liderlik", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, -kuey.net

Kırcı,G.K., Paşaoğlu, D., (2014), "Otantik Liderliğin Akademik Platformda Lider Boyutu Açısından İncelenmesi", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:15, ss:1-24

Kırel,Ç.,(2001), "Liderlik Davranış Biçemleri Konusunda Yeni Bir Yaklaşım: Karizmatik Liderlikten Dönüşümsel Liderliğe", Sosyal Bilimler Dergisi

Koçel, T., (2015), İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Beta Yayınları

Mulla,Z.R., Khrishnan,V.R., (2009), " Do Transformational Leaders Raise Followers To Higher Levels Of Morality? Validating James Macgregor Burns' Hypothesis In The Indian Context Using Karma-Yoga", ASAC,Niagara Falls.

Northouse,P.G.,(2014), Liderlik Kuram Ve Uygulamalar, (Ed.Cengiz Şimşek),İzmir, Sürat Yayınları Önen,S.M., Kanayran,H.G., (2015), "Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme", Birey ve Toplum Dergisi, Cilt:5, Sayı:10,ss.43-63

Özler,E.,(2013), Yönetim ve Organizasyon, Eskişehir, AÖF Yayınları

Paksoy,M., 2013, Örgütsel Davranış, İstanbul, Lisans Yayıncılık

Sayılı,H., Baytok,A., (2014), Örgütlerde Liderlik Teori Uygulama ve Yeni Perspektifler, Ankara, Nobel Yayıncılık

Stewart,J., (2006), "Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined Thorough the Works of Burns,Bass,Avolio and Leithwood", Canadian Journal of Educational Administration and Policy, June26

Şahin,A.,Taşpınar,Y.,Eryeşil,K., Örselli,E.,(2015), "Kamu Yönetiminde Liderlik: Yönetici ve Çalışanların Liderlik Algısı", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi,Cilt:18, Sayı:2, ss.73-96

Tabak,A., Polat,M., Caşar,S., Türköz,T., (2012),"Otantik Liderlik Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışması", "İş, Güç" Endüstri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Sayı:4, Cilt:14, ss:89-106

Taşdan,N., Gül,H., (2013), Kamu Yönetiminde Liderlik, Ankara, Detay Yayıncılık

Tengilimoğlu,D., (2005), "Kamu Ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.4., S.14 (1-16)

www.tdk.gov.tr Erişim Tarihi : 28.02.2017

Zel,U., (2001), Kişilik ve Liderlik, Ankara, Seçkin Yayıncılık

HAYTAP'ın Hayvan Hakları Mücadelesinde Çatışma Yönetimi: Hayvan Hakları Savunucularının Kendi Aralarında Uzlaşması Mümkün Mü?

HAYTAP's Conflict Management in Animal Rights Struggle: Is It Possible to Make an Agreement among Animal Rights Activists?

Sırma Oya TEKVAR¹

Extended Abstract

Introduction

After the adoption of No. 5199 Article on Animal Rights Law in 2004, Turkey has been taking consequential steps for animal rights movement and raising awareness. During this process, rights actions have increased, animal rights have become more visible in media and public space and many NGOs were founded. Particularly regarding stray animals and shelters, many animal cruelty issues from zoos to dolphin aquariums, fur to clinical tests, circuses to hunting and pet shop reality have been taken into consideration in order to create and raise social awareness. However, we can typically witness conflicts and devastating quarrels among activists while struggling against animal cruelty.

Social movements may in many cases be conceptualized as moral movements and activists can be conceptualized as followers and pursuers of sacred ideals. They try to involve social movements to confront and change not only their addressees' political opinions, but also the moral convictions informing these opinions. Acting organized and solidarity through animal rights have increased and many NGOs have been founded recently in Turkey. On the other hand, we can typically witness conflicts and devastating quarrels while struggling against animal cruelty. These conflicts occur not only between activists and respondents such as local authorities, but also among animal activists. It is believed that conflicts among animal activists cause waste of time and money and moreover, lead to the loss of reputation.

¹ Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi
Bu makale iThenticate programı ile taranmıştır.
Makale Gönderim Tarihi: 21/03/2017- Kabul Tarihi: 19/04/2017

Method

In order to reveal the reasons of conflicts and to understand the way the activists manage, interviews with activists from HAYTAP Animal Rights Federation and with independent volunteers from Safranbolu was conducted in this study. The interview questions were mainly grounded on three topics: a) Reasons and the manner of conflicts, b) Respondents' attitudes towards conflicts and disagreements and c) Respondents' solution proposals.

Since many of the animal activists and animal rights NGOs are apart from each other from the viewpoint of struggling against animal cruelty and animal rights issues, thus cannot find the lowest common denominator, it was quite hard to persuade individuals to participate in the interviews. It is also known that some of the interviewees do not associate with each other at all. Therefore the respondents' names and their demographic information were kept private in the study. Online interviews, phone calls and e-mails were conducted on September 2016.

Findings

All of the respondents think that ego is the major reason of conflicts. Enviousness (of success), agonism, sentimentality, prejudice, insufficient information, intolerance and mistrustfulness cause ego battles. Interviewees indicate that conflicts mostly occur in social media by backbiting, slandering and attacking via comments and posts. These attacks usually begin verbally at first, then turn into cusswords mostly written in social media and sometimes happen face to face. Some of them turn to prosecution and continue with litigating. Physical attacks happen very rare and almost all of the quarrels begin with psychological attacks. The findings corroborate that egocentrism fuels the in-house conflicts. According to the interviewees, reconciliation could be possible if egoism, rent-seeking and lack of comprehension are eliminated. In spite of the fact that it is a common view, some activists think there is "no way" or little chance to arrive at agreement among animal rights activists. All of the respondents' solution suggestions for the conflicts among animal rights NGOs can be gathered in the same approach; trainings for teamwork and awareness rise. They commonly believe that unconsciousness, low awareness level hence self-interest not only harm animal cruelty struggling processes, but also discredit animal activism and animal rights NGOs.

Conclusion

This study tried to bring out the main reasons of conflicts among animal rights activists, which are frequently erupt for some reason and persist to remain unsolved even turn into devastating quarrels and sometimes end in courts. Based upon the study's findings, it is seemed that most of the conflicts arise from the lack of communication skills and rugged individualism, which are the handicaps for teamwork, unity and collaboration. Probably the most reason for why animal activists are so aggressive is the hurt they feel deeply inside because of the suffering of innocent creatures, which are defenseless against "cruel civilization". In fact, this is the reflection of despair and anger against the local authorities, who poison and slaughter stray animals unmercifully; potential criminals, who rape, torture and kill pets; neighbors, who do not want you to care animals and threat you, and so on...

However, this oversentimentality and lack of strategic communication knowledge in both internal and external relationships harm the reputation of animal rights organizations and so animals indirectly. NGO leaders, activists and administrative respondents such as governmental organizations need to better understand each other and creatively leverage each other's strengths through collaboration.

Animal rights activists in Turkey need to cope with incommunicative processes, prejudices and egocentric attitudes between each other as well in order to accomplish more effective results in animal rights area. It should be bear in mind that the more coordinative and cooperative in the kitchen, the more thriving in the showcase. Therefore animal rights organizations should regard ad hoc trainings such as reputation management, conflict management, in-house communication and relationship building.

Keywords: Animal rights, conflict management, animal rights activists, HAYTAP, animal lovers

HAYTAP'ın Hayvan Hakları Mücadelesinde Çatışma Yönetimi: Hayvan Hakları Savunucularının Kendi Aralarında Uzlaşması Mümkün Mü?

“Kalbinde merhamet olmayana, Cennet yoktur.”

-Hz. Muhammed

Öz

Türkiye, özellikle 2004 yılında 5199 sayılı Hayvanları Koruma Yasası yürürlüğe girdikten sonra hayvan haklarının gelişimi ve hayvan hakları farkındalığı konusunda önemli adımlar atmıştır. Yasanın çıkmasıyla beraber pek çok hayvan hakları derneği kurulmuş, hayvan haklarına yönelik eylemler artmış, medyada ve kamusal alanda hayvan hakları daha görünür hale gelmiştir. Bu süreçte sadece sokak hayvanları ve hayvan bakımevleri değil, hayvanat bahçelerinden yunus parklarına, kürk hayvanlarından deney hayvanlarına, sirklerden avcılığa, hayvan satan dükkanlardan (petshop) kesimhanelere kadar, hayvan haklarını göz ardı eden pek çok konu üzerine farkındalık artırıcı çalışmalar yapılmaya başlamıştır. Ne var ki hayvan hakları savunucuları, hayvan hakları ihlalleriyle mücadele ederken bir yandan da hem yerel yönetimler ve diğer kurumların yetkilileriyle hem de kendi aralarında büyük çatışmalar ve yıkıcı kavgalar yaşamaktadır. Bu çalışmada, hayvan hakları savunucuları arasındaki çatışmaları ve bu çatışmalarla nasıl mücadele ettiklerini anlamak amacıyla HAYTAP Hayvan Hakları Federasyonu'ndan ve Safranbolu'da bağımsız olarak bu alanda çalışmalar yapan gönüllülerle görüşülmüş, bulgular çerçevesinde uzlaşım önerileri getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hayvan hakları, çatışma yönetimi, hayvan hakları savunucuları, HAYTAP, hayvanseverler

Giriş

İnsanın, dünyayı diğer türlerle paylaştığını; dünyanın efendisi değil türler arasında bir tanesi olduğunu düşündüğümüzde akla şu soru gelmektedir: Hayvanların da insanlar gibi yasal ve ahlaksal hakları olmalı mıdır? Hayvanlarla ilgili konuların ahlaksal olduğuna ilişkin her ne kadar yaygın bir inanış veya görüş olsa da pek az insan hayvan hakları ve hayvana kötü muamele ile ilgili bilgi sahibidir. “Tüm dünyada hayvanların ahlaksal statüsüne yönelik geleneksel düşüncenin temel kaynakları din ve felsefe olmuş ve bunların her ikisi de hayvanların ne türden varlıklar olduklarına

yönelik algılamaların şekillendirilmesinde bilimle etkileşime geçmiştir” (DeGrazia, 2006: 13).

Pek çok insan hayvanlara kötü muamelenin ve işkencenin yanlış olduğunu düşünmekle beraber insanların hayvanlara karşı tutumu ve davranışı, onların acısını dikkate almaktan çok uzaktır. Her gün milyonlarca hayvan gıda, kumar, moda, ağır işler, eğlence ve insan egosunun tatmini için telef edilmektedir. Gıda hayvanları, hareket edemeyecekleri kadar dar alanlarda, güneş ve toprak olmaksızın yapay ortamlarda son derece korkunç ortamlarda tutulmaktadır. Klinik deneyler için kullanılan hayvanlara toksin madde, ilaç, radyasyon gibi zehirler verilmekte ve deneylerden sağ çıksa bile deneyden sonra öldürülmektedir. Kürk hayvanları, kürklerinin zarar görmemesi için onları yavaş yavaş ve büyük acılar vererek öldürecek yöntemler kullanılmakta ve yarı canlı haldeyken kürkleri yüzülmekte; insanların eğlence için gezileri için yüzlerce tür ömür boyu kafeslere hapsedilmekte; cezalandırma, aç bırakma ve şiddet kullanma yöntemiyle fiziksel yeteneklerini aşacak hareketlere zorlanmaktadır.²

Günümüzde hayvanların da ahlaksal bir değeri olduğu, vahşetin yalnızca insanlara yönelik olmadığını, hayvanları ve doğayı da kapsayacak şekilde bütünsel bir toplumsal sorun olduğu düşünölmeye ve anlaşılmaya başlamıştır. Buna karşılık hayvanların kullanılmasını pek az sınırlamayla onaylayan geleneksel görüşler, inançlarımızı ve günlük uygulamalarımızı derinden etkilemektedir. Hissiyatlar ve uygulamalar arasında yaşanan ahlaksal ve entelektüel gerilim, bir yandan da bu konuları çözümleme çabasını motive etmektedir. Örneğin, yeni bilimsel ve teknolojik gelişmeler hayvanları kullanmadan acil ihtiyaçlarımızı tatmin etmenin başka yollarını araştırmaktadır (DeGrazia, 2006: 13; Doğan, 2011: 473).

Hayvan hakları konusundaki bu tedrici gelişmede, 1978 yılında UNESCO tarafından ilan edilen Hayvan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin önemli bir etkisi vardır. Bu anlaşmayla beraber dünyada hayvanların onurlu yaşam haklarını ihlal eden pek çok uygulama için yasalar çıkartılmış, önlemler alınmış, caydırıcı cezalar ve politikalar geliştirilmiştir. Bu gelişmeler Türkiye'de de özellikle 2004 yılında 5199 sayılı Hayvanları Koruma Yasası'nın çıkartılmasıyla gözle görünür olmuş, hayvan hakları konusu kamusal tartışılmaya başlamıştır. Örgütlenme ve birlik olma anlayışıyla ölkemizde pek çok hayvan hakları / hayvansever derneği kurulmuş, sokak hayvanları ve belediyelerin bünyesinde bulunan sokak hayvanları

² Farklı alanlarda hayvanlara yönelik kötü muameleler ve hayvan hakları ihlalleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <http://haytap.org/>.

bakımevleri başta olmak üzere, hayvanat bahçeleri, yunus parkları, kürk, deney, av, petshoplar, sirk gibi hayvan haklarını ihlal eden pek çok konu üzerinde çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

Toplumun hayvan hakları konusunda bilinç ve farkındalığını artırmak, aynı düşünceleri ve duyguları paylaşan insanları bir araya getirmek ve bu konuda özellikle yöneticileri, yetkilileri ve yasa koyucuları etkilemek amacıyla yapılan pek çok kampanya, eylem, medya çalışmaları ve diğer girişimler her ne kadar sevindirici ve umutlandırıcı olsa da bu alanda cereyan eden önemli bir sorun dikkati çekmektedir: hayvanseverlerin kavgacı imajı. Çoğu zaman yıkıcı olan bu kavgalar ve çatışmalar yalnızca hayvan hakları savunucuları ile yöneticiler ve yetkili birimler arasında olmamakta; aslında en çok hayvanseverlerin kendi arasında olmaktadır. Örgütlerin ve hayvansever gönüllülerin arasındaki bu çatışmalar maddi ve manevi zararlara neden olmakla beraber hem zaman kaybına hem de itibar kaybına da neden olmaktadır.

Bu çalışmada, hayvan hakları savunucularının arasındaki bu çatışma ortamının nedenlerini anlamak, uzlaşımın nasıl sağlanabileceği üzerinde düşünmek ve çözüm önerileri sunabilmek amacıyla; Türkiye'nin ilk federasyonu olan HAYTAP Hayvan Hakları Federasyonu temsilcileriyle ve Safranbolu'da bağımsız olarak çalışmalar yapan hayvansever gönüllülerle görüşmeler yapılmıştır.

Gözü Edilmiş Bir Alanda Literatür İncelemesi: Hayvan Hakları

Toplumsal hareketler, ahlaksal hareketler olarak; aktivistler ise ideallere adanmış takipçiler ve davacılar olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu kişiler hedef kitlelerinin fikirlerini değiştirmek ve onları karşıt fikre ikna etmek için sosyal hareketlere katılmaktadır. Bu süreçte de toplumda var olan normlarla sıklıkla çatışmaktadırlar. Jacobsson ve Lindblom'a göre (2012: 41), bu ikilemi yönetebilmek için aktivistlerin, ideallerin takipçisi olarak kimliklerini vurgularken aynı zamanda da toplumsal normları kırıcı rollerinin vurgusunu azaltmaları gerekmektedir. Yazarlar, çalışmalarında ahlaki toplumsal hareketlerin merkezine koyan bir yaklaşımla, toplumsal hareketlerin çatışmasının nasıl ahlaka dayandığını göstermeye çalışmışlardır. Bu çerçevede, Durkheim'ın ahlak sosyolojisi penceresinden bakarak sosyal hareketlerde ahlakın altı yaklaşımını geliştirmişler ve İsveç Hayvan Haklarını incelemişlerdir.

Toplumsal hareketler öncelikle ahlaksal topluluklardır. Toplumsal değişimi sağlamak için etkin olarak ideallerin peşinden giderler. İkincisi, sosyal hareketlerdeki en önemli duygular, ahlaka dayalı olanlardır. Üçüncü olarak aktivistler, değişim yaratmak için tavize ve yararcılığa dayanan bir yaklaşımla kurumsal politikalarla ikircikli bir ilişki kurma eğilimindedirler. Dördüncü olarak yazarlar, toplumsal hareketlerdeki durum farklılığının temelini oluşturan unsurun özellikle ahlaksal hiyerarşiler olduğunu öne sürmektedir. Beşinci yaklaşıma göre, idealler ve duygular aktivistleri harekete geçiren itici güçlerdir. Son olarak, Durkheim'ın ahlak sosyolojisi toplumsal hareketlerin toplumsal değişime nasıl meşruiyet kazandırdığını açıklamak üzere kuramsal bir modelin çatısını vermektedir. Dolayısıyla toplumsal hareketler, toplumsal değişim başarısına en yüksek derecede ulaşmak amacıyla iyilik ve doğruluğun ahlaksal temsillerine göre oluşup eyleme geçmektedir (Jacobsson ve Lindblom, 2012: 57).

Hayvan hakları hareketi toplumsal hareketlerin içinde belki de en çok gözardı edilen ve yanlış anlaşılan alandır; çünkü haklar söz konusu olduğunda hareketlerin hemen hepsi toplumsal cinsiyet, çocuk hakları, işçi hakları, siyasi haklar, etnik haklar, sağlık konuları ve kısmen çevre hakları gibi doğrudan insanla ilgilidir. Ancak konu hayvan hakları olduğunda, Munro'nun deyimıyla (2012: 511) bilinen bir toplumsal hareketin aksine, insanların kendinden olmayan türler için bir araya gelmesi söz konusudur. Bir başka deyişle, hayvan hakları savunucuları kendi türünden farklı olan türlerin hakkını savunurken ancak empati geliştirerek onları anlamaya çalışmaktadır.

Sosyal ve sivil hareketlere ilişkin literatürde pek çok çalışma bulunsa da hayvan haklarına ilişkin çalışmalar göreceli azdır. Hayvan hakları kavramıyla beraber hayvan refahı ve hayvanları koruma kavramları da kullanılmakta olup, hayvan hakları savunuculuğunda çatışma söz konusu olduğunda bir yandan vejetaryenlik, av, bakımevleri, kürk, deneylerde hayvanların kullanılması gibi konular ele alınmakta, diğer yandan hayvan hakları savunucularının çelişkili tutum ve davranışları gündeme gelmektedir. Örneğin, Herzog ve Golden (2009: 485) hayvan savunuculuğu ve ahlaki duygusallık arasındaki ilişkiyi, hayvan refahını ve et tüketimini ele almışlardır. Araştırmaya göre, hayvan hakları savunucuları et tüketimine karşı daha hassas davranmaktadır. Yazarlar, hayvanların ahlaki konumuna ilişkin çatışmaların ahlaki sezgilerdeki temel farkları yansıttığını vurgulamaktadır. Çalışmada, hayvan hakları savunucularının yalnızca duygusal motivasyonla hareket ettiklerine ilişkin doğrudan bir sonuca varılmasa da ahlaki sezgiler arasında farklılıklar oluşunun bir nedeninin,

hayvan hakları tartışmasındaki ortak eğilimin oldukça müphem olmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Knezevic ise çalışmasında avcılar ve av karşıtı hareket arasındaki çatışmayı ele almış, bu çatışmaların tüketici kültürü, çevreyi koruma yönetimi ve endüstriyel gıda üretimi kapsamında olduğunu ifade etmiştir (Knezevic, 2009: 12).

Pek çok sivil toplum örgütü, kanunen yerine getirilmesi gereken hayvan refahı ve denetim hizmetlerinin sağlıklı uygulanması için yerel yönetimlerle işbirliğine gitmektedir. Notaro (2004), hayvanların sahiplendirilmesi, ötenazi, bakımevlerindeki hayvanların barınma süresi ve hayvanların sokağa terk edilme oranını karşılaştırarak hayvan denetimi ve bunun için yapılan işlemlerin getirdiği yükü çözümlenmek üzere ampirik bir araştırma yapmıştır. Türkiye dahil pek çok ülkede görüldüğü üzere hayvanların anlık kararlarla alınıp sonra terk edilmesi ve bu şekilde bulunan hayvanların barındırılması, sahiplendirilmesi gibi konular maddi ve manevi yük ve baskı oluşturmaktadır. Notaro'nun da belirttiği üzere, terk edilen kedi ve köpeklerin oranı arttıkça bakımevlerindeki yük de artmaktadır. Yazarın çalışmasında, terk edilen hayvanların sahiplendirilmesi oranının, ötenazi oranından daha düşük olduğu bulgulanmıştır (Notaro, 2004: 186, 187). Türkiye'de ise 5199 sayılı Hayvanları Koruma Kanunu gereği ötenazi olmamakla beraber, terk edilen hayvanların yeniden sahiplendirilme oranının çok düşük olması, bununla beraber petshoplardan geçici heveslerle cins hayvanların satın alınıp bir süre sonra sokağa terk edilmesi ve yakalanan sokak hayvanlarının, belediyelere ait bakımevlerini tıka basa doldurması büyük bir yük getirmektedir. Bakımevlerine ayrılan bütçenin oldukça az olması nedeniyle bakımevlerinde hayvan refahının sağlanamaması ve hayvan nüfusunun kontrolü için genellikle zehirleme gibi öldürme yoluna gidilmesi ise Türkiye'deki hayvan hakları örgütlerinin başlıca çatışma ve mücadele alanıdır. Dolayısıyla satın alınan hayvanların terk edilmesi ve böylece sokak hayvanlarının sayısının giderek artması, hem yerel yönetimler hem de hayvan hakları savunucuları için maddi ve manevi maliyeti giderek artan bir baskıdır.

Bunun dışında, hayvan hakları savunucularının tutum ve davranışlarından kaynaklanan çatışmalar da söz konusudur. Örneğin İngiltere'deki pek çok hayvan hakları savunucuları, ikna etme sürecinde, şiddeti giderek artan taktikler uygulamaktadırlar. İngiltere'de eski yıllara dayanan bu taktikler içinde kundakçılık, yanıcı maddeler kullanma, araba bombalama gibi eylemler bulunmaktadır (Monaghan, 2013: 945).

Kâr amacı gütmeyen sivil toplum örgütleri, medyayı da kullanarak artık daha çok dikkat çeken, hatta şok etkisi yaratan eylemler yapmaktadır.

Ancak bu tür eylemler ve sıra dışı mesajlar, örgütlerin ötekileştirilme ve itici görünme riskini de artırabilmektedir. Bu tutumların, örgütlerin savunduğu davaya yardımcı mı olduğu yoksa işleri mi zorlaştırdığı sorunsalı hassas bir çizgi üzerinde durmaktadır (Scudder ve Mills, 2009: 162). ARI [*Animal Rights International*], CAAT [*Center for Alternatives to Animal Testing*], PETA [*People for the Ethical Treatment of Animals*] gibi pek çok yabancı sivil toplum örgütü, hayvanların acılı ve yasadışı koşullara maruz kaldığı deney gerçeğini –ve hayvan hakları ihlaline ilişkin pek çok konuyu- çarpıcı, bir o kadar da sert şekilde ifşa etmekte ve alternatifler önermektedir (Alperson, 2001).³ Bununla beraber hayvan aktivistlerinin akademik kesimlere ve büyük ilaç firmalarındaki araştırmacılara saldırıları özellikle bazı Avrupa ülkelerinde giderek yaygınlaşmaktadır. Yatırımcıların, hayvan hakları savunucuları tarafından tacize, aşağılanmaya maruz kalması ve evlerine baskın gibi olaylar son yıllarda daha da artmıştır (Hugget, 2008: 603).

McDonald's, Burger King, KFC gibi fast-food zincirlerini zorlayıp baskı oluşturmak için pek çok başarılı kampanya gerçekleştirilmesiyle bilinen PETA (McKie & Munshi, 2007: 17), söylemsel ve görsel çağrılarla ortak kimliği ifade ederek hayvan-insan ayrımıyla mücadele etmektedir (Atkins-Sayre, 2010: 309). Örneğin, Amerika'da en büyük kanatlı fabrikalarından birinde gizli kimlikle birini işe başlatmış, bu kişinin o fabrikada hayvanlara yapılan zulmü gizli kamerayla kaydetmesini sağlayarak tüm büyük medya kanallarına görüntü kopyalarını dağıtmış ve kendi web sayfasında yayınlamıştır. Böylece görüntüler ulusal haber kanallarında yer alarak KFC gibi büyük fast-food şirketlerinde krize yol açmıştır. Ne var ki örgüt pek çok eyleminde aykırı taktikler kullanarak kurumsal itibarını da riske sokmakta ve kamuoyunda olumsuz izlenim de yaratmaktadır (Bronstein, 2006: 77, 81). Öte yandan, PETA'nın şirket çiftliklerindeki istismlara karşı geliştirdiği saldırı mesajları, tüketim için hayvan yetiştiren gıda sanayi şirketlerinin güvenilirliğini sarsmada etkili olmaktadır. Ayrıca bu mesajların etkili oluşu, PETA'nın inandırıcılığını da artırmaktadır (Scudder ve Mills, 2009: 164).

³ Bilimsel gelişme adı altında hayvanlara eziyet edildiği gerçeğinin kabul edilmesi, özellikle İngiltere'de hayvan hakları tartışmasının merkezinde yer almaktadır. Buradaki esas soru; araştırmalar nedeniyle hayvanların zarar görmesinin, insanların yararı için mazur görülüp görülmeyeceğidir. "Ahlaki değerlere karşılık yarar" sorunsalı, modern Etik Değerlendirme Sürecinin tam içinde bulunmaktadır ki her yeni araştırma önerisinde hayvanların zarar görüp eziyete maruz kalmasına (ahlaki yaklaşım) karşılık araştırmanın gelişime katkı sağlaması (yarar) konusu bu sürecin içindedir (Wolfensohn ve Maguire, 2010: 23).

Hayvan hakları hareketi, insanların hayvanlar hakkındaki düşüncelerini değiştirmesi açısından başarılı olsa da insan ve hayvan arasındaki ayırım, hayvanların haklarının korunmasında bir bariyer olmaya devam etmektedir (Atkins-Sayre, 2010: 323). PETA, gerek kampanyaları ve reklamları gerekse şoke edici savunma taktikleriyle bu bariyeri göreceli olarak kırma benziyor.

Türkiye’deki hayvan hakları savunuculuğuna ilişkin çalışmalara gelince, üzerine yapılmış çok sınırlı araştırmalar genellikle halkla ilişkiler perspektifinden örneklem olarak ele alınmış sivil toplum örgütleri (Yıldırım Becerikli ve Özkul, 2009; Tekvar, 2011), hayvan haklarını savunma (Doğan, 2011) ve Türk insanının hayvan hakları kavramına yaklaşımını ele almaktadır (Özkul vd., 2013a; Özkul vd., 2013b; Özkul vd., 2013c). Öte yandan kimi hayvan hakları örgütlerinin web sayfalarında ve Facebook gruplarında hayvan haklarına ilişkin pek çok yazı ve kılavuz bulmak mümkündür. Örneğin HAYTAP, web sayfasında hayvan haklarına ilişkin pek çok alanda ansiklopedik ve bilimsel makalelere yer vermekte (www.haytap.org), “Hayvan Hakları Akademisi Sivil Toplum Örgütü Eğitimleri” adlı Facebook grubunda sivil toplum örgütü anlayışı ve savunuculukla ilgili eğitsel yazılar paylaşmaktadır (<https://www.facebook.com/groups/1430129643868682/>). Bunun dışında, avukat Şenpolat’ın “99 Soruda Hayvan Hakları” başlıklı kitabı (2015), akademik bir amaç taşımamakla beraber hayvan haklarıyla ilgili çok geniş bir bilgi içermekte ve tıpkı insanlar gibi duyguları ve yaşama arzusu olan hayvanlara karşı insanların tutumunu gözler önüne seren bir çalışma niteliğindedir. Çalışma, hayvan hakları savunucularının ve hayvanseverlerin kimi durumlarda çaresiz kaldığı pek çok konu ve sorunu, sıkça sorulan sorular çerçevesinde ele almaktadır.

Türkiye’de hayvan hakları kavramına ilişkin bilinç düzeyi ve hayvan hakları algısına ilişkin yapılan üç bölümlük bir araştırmaya göre (Özkul vd., 2013a; 2013b ve 2013c), eğitim düzeyi arttıkça hayvanlara ve hayvan haklarına karşı tutumun da olumlu yönde olduğu bulgulanmıştır. Büyük şehirlerde yaşayanlar, kırsal kesimlerde yaşayanlara göre hayvan hakları konusuna daha aşikardır (Özkul vd., 2013a: 170). Araştırmacıların, hayvan sevgisi, hayvanları tanımlama, hayvan sahipliği ve beslenme alışkanlıklarına yönelik tutum analizi yaptıkları ikinci çalışmalarında ise hayvanları “birey” ya da “doğanın parçası” olarak görenlerin hayvan hakları konusunda olumlu tutum sergiledikleri; hayvanları “insanların kullanabilmesi için yaratılmış varlıklar”, “düşünemeyen değersiz varlıklar” veya “herhangi bir varlık” olarak görenlerin de hayvanlara karşı olumsuz tutum sergiledikleri

bulgulanmıştır (Özkul vd., 2013b: 202). hayvanları korumaya, hayvan hakları sorunlarına be bölgesel farklılıklara yönelik tutum analizini içeren üçüncü çalışmada ise araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun Türkiye’de hayvan haklarına yeterli önem verilmediğini düşündükleri ortaya çıkmıştır (Özkul vd., 2013c: 369).

Kısaca Çatışma Yönetimi

Çatışma, çıkarların herhangi bir nedenle farklı (karşıt) olarak algılanması veya tarafların amaçlarına eşzamanlı olarak ulaşamayacaklarına olan inançları olarak tanımlanabilir. Çatışma, günlük yaşamın doğal ve kaçınılmaz bir parçasıdır. Bir başka deyişle çatışma istenmeyen, kaçınılması gereken bir durum olarak algılanmasına karşın, sosyal ve kişisel değişimin temelinde yer almaktadır (Lulofs ve Cahn’dan aktaran Koruklu vd., 2015: 18).

Çatışmaların örgüte ve çalışana olabilecek olumsuz ve yıkıcı etkilerden kaçınabilmek, olumlu ve yapıcı sonuçlar elde edebilmek için çatışmanın ne şekilde yönetildiği önemli olmaktadır. “Çatışma kelimesinin ilk olarak akılda olumsuz bir durumu çağrıştırdığı gerçek olsa da, bazı araştırmacılara göre, çatışmanın varlığı engellenemez ve başarılı bir çatışma yönetiminin, çatışmayı tamamen ortadan kaldırmak yerine, bunu doğru bir şekilde yöneterek, yararlı bir rekabet türüne dönüştürülmesi de mümkündür” (Taştan Boz ve Deniz, 2016: 479). Bir başka ifadeyle, her ne kadar örgütlerde çatışma, istenmeyen bir durum olarak gözüke de, örgüte dinamizm katması ve yeni fikirlerin oluşmasına katkı sağlaması açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır. Öte yandan çatışmanın olmadığı örgütler, durağan bir yapıya dönüşmekte, gelişmeyi sağlayan iç dinamizmden yoksun kalmaktadırlar. Bu durumda ortaya çatışma yönetimi kavramı çıkmaktadır (Baykal ve Kovancı, 2008: 22).

Sivil toplum kuruluşlarında ise bu örgütlerin olumlu işlevlerinin yanı sıra olumsuz işlevlere sahip olmasıyla, çatışmaya neden olması veya çatışmayı tırmandırıcı etki yaratması, işlevsel farklılıkla açıklanabilmektedir. Bazı sivil toplum kuruluşları var olan sorunları çözmeye, sorunların neden olduğu zararları gidermeye yönelik çalışırken, bazı sivil toplum kuruluşları da sorunlara neden olan sistemi değiştirmeye ve yeniden kurgulamaya veya yapılandırmaya yönelik çalışmalara odaklanmaktadır (Bandeoğlu, 2017: 146). İşte bu tür amaç, hedef ve yaklaşım farklılıkları sivil toplum kuruluşları arasında sıklıkla çatışmaya ve bunun sonucunda söylenti, dedikodu, karşı tarafı yıldırıcı davranışlara ve ileri aşamalarda saldırganlığa yol açmaktadır.

Bilgi eksikliğinin, güvensizliğin ve çelişkilerin olduğu yerde dedikodu ve söylenti başlamaktadır. Bununla birlikte Solmaz'a göre (2006: 566-571) dedikodu, iyi yönetildiği durumda birleştirici güçlü bir malzeme de olabilmektedir. Söylenti ise eğer aşındırıcı olması anlamında etkiliyse, bunun nedeni, onun başlı başına bir medya oluşudur; çünkü söylenti, dünyanın en eski medyası olarak nitelendirilmektedir. Dedikodu ve söylenti çürütmenin en iyi yolu ise doğruyu en kısa zamanda açıklamaktır; çünkü söylenti ne kadar çok tekrar edilirse o kadar çok inanılacaktır.

Yıldırma davranışları ise çalışanlar arasında meydana gelen zarar verici olumsuz iletişim türleridir. Bu tutuma, İngilizce olan *mobbing* de denmektedir. Yıldırma davranışları farklı şekillerde olabilmektedir. En basit şekliyle haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar vb. davranışlar yıldırıcı olarak nitelendirilmektedir. Farklı kültürlerde farklı yıldırma davranışları görülebilir. Burada yıldırıcı kişi için önemli olan kurban kişiyi duygusal yönden yıpratmaktır. Yıldırıcı kişi kurbanı karşı eyleme geçerken, kendine şu soruyu sormaktadır: "Ne yaparsam yıldırabilirim?" Yıldırma davranışları bireyleri psikolojik ve verimlilik açısından etkilerken, örgütleri de verimlilik ve imaj açısından olumsuz etkilemektedir. Yıldırma davranışlarının nedeni ne olursa olsun, dışarıdan bakan biri için sorumlu yöneticidir; çünkü yönetici, çalışanlar arası adil ve dengeli olması, tüm çalışanlara aynı mesafede yaklaşması, çalışanların bireysel farklılıklarını ve bunların tutum ve davranışlarını gözetmesi gereken kişidir. Aynı zamanda yönetici, hem örgüt yapısını sorunsuz bir hale getirmekten hem de örgüt içinde olumlu bir atmosferin yaratılmasından ve çalışanlar arasındaki iletişimin olumlu bir düzeyde olmasından sorumludur. Bu çerçevede bir yöneticinin, örgüt içinde meydana gelen yıldırma davranışlarında hiç rol alması bile, yıldırma davranışlarının meydana gelmesi için ortamın yaratılmasında rol almış sayılır (Ertürk, 2013: 149, 151, 164).

Bir sapkın davranış türü olarak nitelendirilen saldırgan davranışlar ise örgüt içerisinde herkes tarafından sergilenebilmekte ve yıkıcı bir etki bırakabilmektedir. Saldırgan davranışların çalışma barışını bozduğu ve örgütün en değerli kaynağı olan insan kaynağını yani beşeri sermayesini olumsuz etkilediği bilinmektedir. Saldırganlık, düşmanlık ifadeleri, rekabet, engellenme, öfke, kırgınlık, korku, endişe gibi durumlardan dolayı bireyin karşısındakine zarar vermeyi, ona engel olup, kendini korumayı amaçlayan fiziksel, ifadesel, sözel, nesnel her türlü davranıştır. Doğası gereği bütün bireylerde bulunan ve bireylerin en temel içgüdülerinden biri olan saldırganlık farklı sebeplerle ortaya çıkabilmekte ve farklı sonuçlar

doğurabilmektedir. Örgüt içerisinde saldırgan davranışlara maruz kalan bireyler ise psikolojik ve fizyolojik olarak sarsılmakta, verimliliği, morali, motivasyonu, performansı daha da önemlisi örgütüne karşı bağlılığı ve sadakati düşmektedir (Karaca ve İnce, 2016: 47, 48).

Araştırmanın Yöntemi ve Araştırmadaki Zorluklar

Bu araştırmada, e-posta ve telefon görüşmeleri aracılığıyla nitel bir çalışma yapılmıştır. HAYTAP Hayvan Hakları Federasyonu'ndan sekiz temsilci ve Safranbolu'da bağımsız çalışan iki gönüllü hayvansever olmak üzere toplam on kişiyle görüşülmüştür. Araştırma için erişilen HAYTAP temsilcileri Türkiye'nin farklı illerinde gönüllü olarak çalışmalar yapmaktadır. Bu nedenle kendileriyle daha çok çevrimiçi ortamlarda görüşülmüştür.

HAYTAP, 2008 yılında tüzel kişiliğini kazanmış, Türkiye'de doğanın, çevrenin ve hayvanların haklarının korunması için bu konuda aynı görüş birliğinde olan derneklerin bir araya getirmiş olduğu ilk federasyondur. HAYTAP Hayvan Hakları Federasyonu, Türkiye'deki hayvan hakları ihlalleri ve sahihsiz hayvan konularında yapmayı hedeflediği özellikle halkla ilişkiler, eğitim, hukuk, devlet makamları ile görüşme, üyelerine ve destekçilerine hayvan hakları konusunda seminerler verme konusunda bugüne kadar yerleşmiş bakış açısından daha farklı bir yapıya sahiptir.

Çalışmanın görüşme soruları üç temel konu altında toplanmaktadır:

- Çatışmaların nedenleri ve ne biçimde oldukları
- Çatışma ve anlaşmazlıklara karşı katılımcıların tutumları
- Katılımcıların çözüm önerileri

Hayvan hakları mücadelesinde savunucuların ve gönüllülerin fikir ayrılığı yaşaması sıklıkla karşımıza çıkmakta; bu nedenle ortak paydada buluşulması bazen zor olmaktadır. Nitekim yaşanan kavgalar ve bakış açılarındaki uyuşmazlıklar nedeniyle HAYTAP'tan ayrılan veya başka derneklerden HAYTAP'a geçen pek çok gönüllünün olduğuna, bir başka deyişle hayvan hakları örgütleri arasında gönüllülerin taraf değiştirmesinin sıklıkla yaşandığına tanık olunmaktadır. İlişkilerin bu denli hassas ve kritik bir çizgide seyretmesi nedeniyle kimi katılımcılar yanıt vermekten çekinmiştir. Bu nedenle çalışma sorularına yanıt veren katılımcıların demografik bilgileri ve isimleri gizli tutulmuştur. Bu çerçevede görüşmeler Eylül 2016'da gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın Bulguları

Görüşülen hayvan hakları savunucuları, kimi konularda aynı fikre sahip olmakla beraber bazı konularda da tamamen farklı görüşlerdedir. Bu kapsamda çalışmanın bulguları, araştırma yönteminde belirtilen üç başlık altında çerçevelendirilmiştir.

Çatışmaların Nedenleri ve Ne Biçimde Oldukları:

Bütün katılımcılar, çatışmaların genellikle egoya dayalı rekabetten kaynaklandığını ileri sürmektedir. Başarının kışkanılması ve alan içinde söz geçirme yarışından kaynaklanan duygusal tepkiler, önyargılar, bilgi yetersizliği, olumsuz sonuçlar karşısındaki hoşgörüsüzlük ve güvene dayalı ilişkilerin geliştirilememesi ego savaşlarına ve ileri aşamada büyük kavgalara neden olmaktadır.

En çok çatışmanın ego savaşlarından dolayı yaşandığını düşünmekteyim. İnsanların en çok birbirini suçladığı konu; gelen yardımlar ya da bağışların şahsi çıkarlar için kullanılması... Hayvanlara bağlı uzlaşmama durumları da oluyor tabi. Örneğin, kısırlaştırmaya karşı çıkan gruplar...

Bence, hayvan hakkı savunucuları arasında en çok kimin daha fazla maddi ve manevi desteğe ihtiyacı olduğu ve kimin daha 'kahraman', 'en kahraman', 'en faydalı ve vazgeçilmez' olduğuna karar verme konusunda çatışma yaşanıyor.

Konunun sadece hayvanlar için yardım konusundan çıkarak ego ve eylem yarıştırması olmasından kaynaklanıyor.

Özellikle besleme ve tedavi ettirme konularında, herkes kendi bildiğini okumakta ve herkes kendi bildiğinin en iyisi olduğunu düşünmektedir.

Ortaya kötü sonuçlar çıktığında ya da yanlış olduğunda... Türkiye'de çok yeni bir alan... Birçok şey deneme yanılma yöntemiyle öğreniliyor ve hayvan haklarıyla ilgilenen insanlarda tahammülsüzlük yüksek düzeyde; çünkü yaşanan olumsuzluklar arttıkça insanların -aynı şeyi savunuyor olsalar da- birlerine karşı güvensizlikleri de artıyor.

Egolar yenilemiyor. Ekip çalışması bilinmiyor. Hayvan hakları, hak savunuculuğu konularında yetersiz bilgi ve aşırı duygusal yaklaşım çatışmalara sebep oluyor.

Katılımcılara göre çatışmalar en çok sosyal medyada; hakaret, aşağılama ve suçlama niteliğindeki yorumlar ve paylaşımlarda görülmektedir. Bu saldırılar genellikle başlangıçta sözlü olmakta, sonrasında hakarete varmaktadır. Sosyal medya dışında yüz yüze kavgalar da meydana gelmektedir. Bu kavgaların kimi mahkemelere kadar gitmektedir. Hayvan hakları savunucularının birbirine fiziksel saldırısı ender görülmekle birlikte kavgaların çoğu psikolojik saldırılarla şiddetlenmektedir.

Daha çok arkadan konuşarak ya da birebir hakaret, aşağılama ve hayvan haklarıyla ilgili yapılan eylemi başka kişilere kötü aksettirerek psikolojik saldırı biçiminde olduğunu düşünmekteyim.

En kolayı sosyal medyayı yalan yanlış iftira ve hakaretlerle doldurmak.

Başarı veya başarısızlık kişilere indirgeniyor. Çözüm üretmek yerine dedikodu, beddua, hakaret, iftira ile başlayan yıpratma süreci sonucunda mahkemelik olunuyor.

Hakaret, saldırı, iftira, sözlü/ yazılı saldırı özellikle sosyal medyayı kullanarak sık gözlemlediğim durumlar. Dava boyutuna taşınan durumlar da gördüm.

Kişiler arasında muhatap olmama, işbirliği yapmama, desteklememe gibi soğuk savaşlar oluyor. Tabii çatışmanın en yaygın görüldüğü yer sosyal medya... Facebook'ta, sırf bir örgütü kötülemek ve küçültmek üzere açılmış sayfalar gördüm.

Çatışma ve Anlaşmazlıklara Karşı Katılımcıların Tutumları:

Bulgulara göre katılımcılar, genellikle kavgalardan ve saldırgan kişilerden mümkün olduğunca uzak kalmaya çalışmakta ve tepkisiz olmaya gayret etmektedir. Bunun nedeni, aktivistlerin artık birbiriyle mücadele etmekten ve ortak hedefleri sürekli hatırlatmaktan yorulması olarak düşünülebilir.

Saldırıya uğrayan kişi ya da kişilerin masum ve haklı olduğunu düşünüyorsam, sakin olunması ve bu gibi şeylerin yıldırımması için onlara destek olmaya çalışıyorum. Saldıran tarafa tepkisiz ve mesafeli duruyorum.

Ben tepki vermiyorum. Gülüp geçiyorum. Kıdemlendik artık.

Etkin dinleme rolüne geçip, karşı tarafın sakinleşmesi için olanak sağlıyorum.

Ben genellikle, önce araştırıyorum şahsıma yapılmış ağır hakaret fiilleri var ise dava açıyorum polemiğe girmiyorum.

Anlamaya, anlatmaya bir şekilde uzlaşmaya çalışıyorum. Ego yüzünden yaşıyorsa bu durumlarda tepki göstermiyorum.

Ben herkese aynı uzaklıkta durmaya gayret ediyorum. Bu nedenle doğrudan şahsıma yönelik bir çatışma içinde olmadım. Tabi ki karşıdaki kişinin senden hoşlanmadığını ya da yaptığın çalışmalardan mutluluk duymadığını bir şekilde seziyorsun; ama bunu o kişinin ego zafiyetine veriyorum ve bunlara takılmıyorum açıkçası.

Benim başıma henüz bu tarz olaylar gelmedi. Herhangi beni üzecek ya da zor duruma düşürecek bir olayla karşılaşmadım. Tamamen öyle ortamlardan uzak duruyorum.

Katılımcıların bazıları ise ılımlı ve uzlaşımçı bir tutum benimsemeye gayret etmektedir. Bulgulardan görüldüğü üzere, kişiler karşı tarafı dinleyerek, anlamaya ve anlatmaya çalışarak çözüm bulma yoluna gitmektedirler. Bu çerçevede strateji olarak katılımcıların hemen hepsi, yapıcı ve çözüm odaklı çalışmalar için ekip çalışmasına ve örgüt içi eğitimlere önem vermektedir. Katılımcılar, ekip çalışmasına yatkın, olumlu ve yapıcı tutum sergileyen kişilerle çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedir. Bununla beraber HAYTAP, sosyal medya üzerinden de gönüllülere ana hedefi, ortak amacı ve vizyonu sık sık hatırlatmak üzere eğitici paylaşımlarda bulunmaktadır.

Hayvan hakları sivil toplum örgütü eğitimleri adlı bir çeşit STÖ tecrübelerimizi anlattığımız haftalık ders programı başlattık internet üzerinden. Yapılacakları kısa ve öz olarak, gerekirse filmlerle kitaplarla destekliyoruz.

Ekibe dahil olacak arkadaşlarımızı özenle seçmeye çalışıyorum ve her zaman hoşgörüyü ön planda tutuyorum. Mümkün olduğu kadar sakin, sabırlı ve hoşgörülü davranıyorum.

Özellikle sivil toplum örgütlerinde, öfke kontrolü, yönetim, iletişim, hukuk ve kişisel gelişim konularında çeşitli eğitim programları uygulanmaktadır.

Takım çalışması ve kurum içi eğitim en önemli strateji. Bağlı bulunduğumuz kurumda sürekli hizmet içi eğitim yapıyoruz. Yeni müracaatları ekip çalışmasına yatkın ve pozitif insanlardan seçmeye çalışıyoruz.

Birlikte çalışacağımız insanların misyon ve vizyonumuzu tam olarak anlamalarını, buna göre dahil olmalarını önemsiyorum.

Bulgular, egonun baskın olduğu tutumların kurum içi çatışmaları artırdığı görüşünü desteklemektedir. Bazı görüşlere göre aşırı ego ve anlayışsızlığın üstesinden gelindiğinde, açık bilgilendirme yapıldığında ve ekip için uyumlu kişiler seçildiğinde hayvan hakları savunucuları arasında uzlaşım sağlanabilecektir. Karşılıklı anlayış ve saygı, uzlaşım için en önemli unsurlar olarak ifade edilmiştir. Bu görüş yaygın olsa da uzlaşımın mümkün olmayacağını veya az ihtimal olduğunu düşünen katılımcılar da bulgulanmıştır.

Empati, karşılıklı saygı ve eğitim ile uzlaşma sağlanabilir.

Birlik ve beraberlik içinde, 'ben yaptım-sen yaptın' kavgası olmadan tek güç halinde bir mücadele gerçekleşirse...

Ortak akıl oluşturulmalı. Mevcut durumda uzlaşmanın sağlanamayacağını düşünüyorum maalesef.

Hedefin ne olduğunu sık sık kendimize ve çalışma arkadaşlarımıza hatırlatmak belki faydalı olur diye düşünüyorum. Belki takım içinde kuralların net bir şekilde belirlenmesi, insani değer yargılarından uzaklaşmaması, mümkün olduğunca negatif diyaloglara girilmemesi ve öyle insanlardan uzak durulması fayda sağlayabilir.

Bizim ülkemizde devlet kurumları yasaya uygun görevlerini yapmıyor. Hayvan hakları savunucuları bu kurumların işleriyle birlikte kendi görevlerini yapmaya çalışınca kaos ortaya çıkıyor ve tükenmişlik yaşanıyor. Her ne kadar gönüllü de olursa STK'ların bile kendi içinde görev dağılımına gitmesi gerekiyor.

Bence serinkanlılık önemli. Öfke kontrolü ve çözüm odaklılık uzlaşımın ilk basamakları...

Katılımcıların Çözüm Önerileri:

Uzlaşım için çözüm önerilerine gelince, bütün katılımcılar aynı yaklaşım ve düşüncede birleşmektedir: takım çalışması ve farkındalık artırma üzerine daha çok eğitimlerin verilmesi... Katılımcılar, bilinçsizliğin ve farkındalığın az olmasının; dolayısıyla bencilliğin yüksek olmasının yalnızca hayvan hakları mücadelesindeki süreçleri yıpratmakla kalmadığını, aynı zamanda hayvan hakları savunucularının ve bu alandaki örgütlerin inandırıcılığını da zedelediğini ifade etmektedir.

Bu işi gerçekten yapabilecek sağlam ve amacının dışına çıkmayacak insanları, gerek kurumsal gerek saha eğitimleriyle yetiştirerek; rant için 'hayvansevercilik' oynayanları temizleyerek... Çünkü hayvanlara en büyük zararı verenler yine bilinçsiz hayvanseverlerdir.

Profesyonel alanda çalışan sivil toplum ve kamu kuruluşları ile çağdaş teknoloji ve bilgiyi kullanarak sürdürülebilir eğitim sağlama ve saha projeleri geliştirme ile hayvan hakları sorununu asgari seviyeye indirebiliriz.

Önceki tecrübelerden faydalanmak önemli... Eğer bir şey yapmak gerçekten istiyorsanız takım çalışmasına yatkın olmak, kısa koşu değil maraton koşmaya hazır olmak gerekiyor.

Gönüllü de olursa görev bilinciyle hareket eden, bireysel değil STK olarak hareket eden toplulukların bir araya gelmesiyle çatışmalar en aza inebilecektir.

Her ilde iletişim seminerleri verilebilir. 5199 sayılı kanun en ince ayrıntılarına kadar hayvan hakkı savunucularına anlatılabilir, bu sayede belediye ve ilgili diğer kurumlara karşı hayvan hakkı savunucuları daha etkin olabilir. İletişim semineri yanında psikolojik destek sağlanabilir.

Önde gelen ve özellikle çatışan STK'ların dahil olduğu bir çalıştay yapılmalı. Tüm konu ve sorunlar tartışılmalı, izlenecek yol ve yöntem konusunda uzlaşarak bir manifesto hazırlanmalı ve hayvan hakkı savunuculuğuna soyunacak kişilerin bunu ezbere bilip anlaması sağlanırsa çatışmalar minimuma inecektir diye umuyorum.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, hayvan hakları savunucuları arasında bir nedenle sıkça ortaya çıkan ve genellikle çözümsüz kalan, hatta mahkemeye taşınacak derecede şiddetli kavgalara dönüşen çatışmaların ana nedenleri anlaşılmalı çalışılmıştır. Türkiye'de hayvan hakları konusu, 2004 yılında yürürlüğe giren Hayvanları Koruma Yasası ile birlikte biraz daha öne çıkmış ve tartışmaya açılmıştır. Ne var ki yalnızca hayvan hakları mücadelesi ve var olan yasanın yeniden düzenlenmesi için değil, aynı zamanda yerel yönetimlerin, vatandaşın ve en önemlisi hayvan hakları savunucuların bu

konudaki farkındalıklarının artırılması için daha uzun bir yol kat edilmesi gerekmektedir.

Çalışmanın da bulgularına dayanarak; çatışmaların aslında iletişim becerilerinin eksikliğinden ve aşırı bireysellikten kaynaklandığı söylenebilir ki bu sorunlar da zaten ekip çalışmasını, birlik olmayı ve işbirliğini engelleyen unsurlardır. Hayvan hakları savunucularının böylesine saldırgan ve sert olmalarının olasılıkla en başat nedeni, *zalim medeniyete* karşı savunmasız kalan masum canlıların acı çekmesini çok derinden hissetmeleridir. Aslında hayvanseverlerin bu saldırgan tutumu; sokak hayvanlarını acımasızca zehirleyen ve öldüren yerel otoritelere, hayvanlara tecavüz eden, onları akla bile gelmeyecek eziyetlerle öldüren potansiyel suçlulara, sokak hayvanlarına sahip çıktığınız ve onları beslediğiniz için sizi tehdit eden komşulara ve daha nice zorlayıcı engellere ve ayrımcı toplumsal kalıplara karşı duyulan öfkenin ve umutsuzluğun yansımasıdır.

Elbette yine de bu aşırı duygusallık ve stratejik iletişim bilgisinin eksikliği, hayvan hakları örgütlerinin itibarını zedelemekte ve dolaylı olarak hayvanları kurtarma sürecine de zarar vermektedir. Hayvansever kitlenin kamuoyunda ve üst düzey yönetimlerde genel olarak düşük bir itibara sahip olmasında, 90'lı yıllarda ses getiren "Panter Emel" imgesi altında saldırgan yaklaşımların ve etik olmayan uygulamaların kamuoyu algısında yer etmiş olmasının ne yazık ki önemli bir etkisi olmuştur. Çalışmanın bulgularından da anlaşılacağı üzere hayvan hakları savunucuları, çatışma ve kavgalara neden olan ana etkenlerin farkındadır. Bu anlamda, bağlı oldukları örgütten stratejik iletişim becerileri ve belki reaktif halkla ilişkiler taktikleri konusunda daha çok eğitim talep etmektedir; çünkü anlaşılan o ki iletişim sorunları ve ben merkezli çatışmalar aktivistlerin birlik olmak için cesaretini kırmakta ve onları kendi yöntemleriyle çözüm bulma yoluna itmektir.

PETA gibi yabancı hayvan hakları örgütlerine bakıldığında, aktivistlerin hayvan hakları konusundaki hedefleri başarmak için radikal taktikler kullanmaya yatkın oldukları görülmektedir. Bir başka deyişle radikal hayvan hakları örgütleri, kamusal müzakereyi kamçılayarak ve böylece kişisel zararı en aza indirerek merkezi önceliklerinde başarı yakalayabilir. Derville'in de ifade ettiği gibi (2005: 532), radikal taktikler geliştirirken halkla ilişkiler bakış açısıyla bazı stratejik iletişim unsurlarını dikkate almak yararlı olacaktır.

Sivil toplum örgütü liderlerinin, aktivistlerin ve kamu kuruluşları gibi üst düzey yetkililerinin birbirini daha çok anlamasına ve işbirliği yaparak birbirinin gücünü daha yaratıcı ve yapıcı şekilde kullanmaya ihtiyaç vardır.

Bu çerçevede Mitchell vd. (2015: 711), farklı yapılar arasındaki işbirliği için bazı önerilerde bulunmaktadır. Öncelikle, bütün aktörlerin güç ve denetim kaybıyla ilgili kaygıları göz önünde bulundurulacak olursa, kişi ve kurumların güç ilişkileri konusunda dikkatlice bilgilendirme ve müzakere yapmaları gerekmektedir; çünkü iletişim ve güven oluşturma işbirliğinde kilit basamağı oluşturmaktadır. Tarafların, karşılıklı kazançlara somut olarak açıklık getirmeleri gerekmektedir. Böylece işbirliği sürecinde paylaşılan görevlere, sürece, randımana ve sonuca odaklanması işbirliğini güçlendirecektir. Bu yaklaşım aynı zamanda, farklı anlayışlardan ve pratiklerden meydana gelebilecek engelleri de azaltacaktır. Var olan kişisel ilişkiler ve güven, başarı ve uzlaşım için önemli katalizörlerdir. Dolayısıyla örgütlerin, üyesi olan bireylerin nasıl gelişim gösterdiklerine ve ekip çalışmasına nasıl uyum gösterdiklerine odaklanması gerekmektedir.

Sonuç olarak, hayvan hakları alanında daha verimli çalışmalar yapmak ve etkili sonuçlara ulaşmak için aktivistlerin ayrıca aksak iletişim süreçleriyle, önyargılarla ve ben merkezli tutumlarla da mücadele etmesi gerekmektedir. Yalnızca örgütler içinde değil, genel olarak hayvan hakları savunuculuğu alanı içinde işbirliği ve eşgüdüm ne kadar başarılırsa, dışarıda da o kadar güçlü ve etkili olunacaktır. Bu nedenle hayvan hakları örgütleri; itibar yönetimi, çatışma yönetimi, kurum içi iletişim ve ilişki geliştirme gibi eğitimleri önemsemelidir.

Kaynakça

- ALPERSON, M. (2001). "Animal Advocacy: More Bark, More Bite" *Business & Society Review*. Summer 88, Issue 66, 26-30.
- ATKINS-SAYRE, W. (2010). "Articulating Identity: People for the Ethical Treatment of Animals and the Animal / Human Divide" *Western Journal of Communication*. Vol. 74, No. 3, May-June 2010, 309-328.
- BANDEOĞLU, Z. (2017). "Sivil Toplum Kuruluşlarının Uluslararası Çatışma ve Krizlerdeki Rolü" *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*. Cilt: 9/KIŞ, Sayı: 33, 136-147.
- BAYKAL, K. ve KOVANCI, A. (2008). "Yönetici ve Astlar Arasındaki Anlaşmazlıkların Çözümüne Yönelik Bir Araştırma" *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*. Cilt 1, Sayı 3, 21-38.

- BRONSTEIN, C. (2006). Responsible Advocacy For Nonprofit Organizations, (Editörler: K. Fitzpatrick & C. Bronstein), Ethics in Public Relations: Responsible Advocacy (71-88), California: Sage Publications, Inc.
- DEGRAZIA, D. (2006). Hayvan Hakları, (Çeviri: H. Gür), Ankara: Dost Kitabevi Yayınları (Orijinal baskı, 2002).
- DERVILLE, T. (2005). "Radical Activist Tactics: Overturning Public Relations Conceptualizations" Public Relations Review. 31 (2005), 527-533.
- DOĞAN, A. (2011). "A Defense of Animal Rights" Journal of Agricultural & Environmental Ethics, 24: 473-491.
- ERTÜRK, A. (2013). "Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları" Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 2, Sayı 1, 146-169.
- HERZOG, H. A. ve GOLDEN, L. L. (2009). "Moral Emotions and Social Activism: The Case of Animal Rights" Journal of Social Issues. Vol. 65, No. 3, 485-498.
- HUGGET, B. (2008). "When Animal Rights Turns Ugly" Nature Biotechnology. June 2008, Vol. 26, Issue 6, 603-605.
- JACOBSSON, K. ve LINDBLOM, J. (2012). "Moral Reflexivity and Dramaturgical Action in Social Movement Activism: The Case of the Plowshares and Animal Rights Sweden" Social Movement Studies. Vol. 11, No. 1, January 2012, 41-60.
- KARACA, M. ve İNCE, F. (2016). "İşyerinde Saldırganlık ve Şiddet İşten Ayrılma Niyetini Etkiler (Mi?): Kamu Sektörü Örneği" İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt 18, Sayı 2, 41-62.
- KNEZEVIC, I. (2009). "Hunting and Environmentalism: Conflict or Misperceptions" Human Dimensions of Wildlife. 14: 12-20.
- KORUKLU, N., TOTAN, T. ve SAĞKAL, A. S. (2015). "Çatışma Çözme Becerilerine Yönelik İhtiyaçlar ve Çatışma Durumlarını Yönetme Becerileri Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirliği" Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt 15, Sayı 2, 17-31.
- MCKIE, D. ve MUNSHI, D. (2007). Reconfiguring Public Relations: Ecology, Equity, and Enterprise, New York: Routledge.
- MITCHELL, G. E.; O'LEARY, R.; GERARD, C. (2015). "Collaboration and Performance: Perspectives From Public Managers and NGO Leaders" Public Performance & Management Review. 38, 684-716.

- MONAGHAN, R. (2013). "Not Quite Terrorism: Animal Rights Extremism in the United Kingdom" *Studies in Conflict & Terrorism*. 36: 933-951.
- MUNRO, L. (2012). "Teaching & Learning Guide for: The Animal Rights Movement in Theory and Practice: A Review of the Sociological Literature" *Sociology Compass*. 6/6 (2012): 511-518, 10.1111/j.1751-9020.2012.00462.x
- NOTARO, S. J. (2004). "Disposition of Shelter Companion Animals from Nonhuman Animal Control Officers, Citizen Finders, and Relinquished by Caregivers" *Journal of Applied Animal Welfare Science*. 7 (3), 181-188.
- ÖZKUL, T., SARIBAŞ, T., UZABACI, E. ve YÜKSEL, E. (2013a). "Türk Toplumunun Hayvan Hakları Kavramına Yaklaşımının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: I. Demografik Özelliklere Göre Tutum Analizi" *Kafkas Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi*. 19 (1), 167-171.
- ÖZKUL, T., SARIBAŞ, T., UZABACI, E. ve YÜKSEL, E. (2013b). "Türk Toplumunun Hayvan Hakları Kavramına Yaklaşımının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: II. Hayvan Sevgisi, Hayvanları Tanımlama, Hayvan Sahipliği ve Beslenme Alışkanlıklarına Yönelik Tutum Analizi" *Kafkas Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi*. 19 (2), 199-202.
- ÖZKUL, T., SARIBAŞ, T., UZABACI, E. ve YÜKSEL, E. (2013c). "Türk Toplumunun Hayvan Hakları Kavramına Yaklaşımının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: III. Hayvanları Korumaya, Hayvan Hakları Sorunlarına ve Bölgesel Farklılıklara Yönelik Tutum Analizi" *Kafkas Üniversitesi Veteriner Fakültesi Dergisi*. 19 (3), 366-369.
- SCUDDER, J. N. ve MILLS, C. B. (2009). "The Credibility of Shock Advocacy: Animal Rights Attack Messages" *Public Relations Review*. 35: 162-164.
- SOLMAZ, B. (2006). "Söylenti ve Dedikodu Yönetimi" *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı 16, 563-565.
- ŞENPOLAT, A. K. (2015). 99 Soruda Hayvan Hakları, İstanbul: OkyanUs.
- TAŞTAN BOZ, İ. ve DENİZ, N. (2016). "Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzı ile Çalışanların Role Dayalı Performansı Arasındaki İlişki:

Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt 7, Sayı 14, 477-497.

TEKVAR, S. O. (2011). “Bir Sivil Toplum Örgütünün Halkla İlişkiler Aracı Olarak Sosyal Paylaşım Ağlarına Yaklaşımı: HAYTAP Hayvan Hakları Federasyonu Örneği” İletişim : Araştırmaları. 9 (1-2), 173-204.

WOLFENSOHN, S. ve MAGUIRE, M. (2010). “What has the Animal Rights Movement Done for Animal Welfare?” Biologist. Vol. 57, No. 1, February 2010, 22-27.

YILDIRIM BECERİKLİ, S. ve ÖZKUL, D. (2009). Online Public Relations Campaigns of NGOs in Turkey: An Inquiry of HAYTAP. (Derleyen: E. Vartanova), Content, Channels and Audiences in the New Millennium: Interaction and Interrelations (369-379), Moscow: Faculty of Journalism, Lomonosov MSU – MediaMir.

Türkiye'de Terör Olaylarının Demokratik Açılım Süreci Perspektifinden İncelenmesi

Investigation of Terrorist Events in Turkey from the Perspective of Democratic Opening Process

Mehmet Çınar¹

Abstract: The main purpose of this study is to investigate whether there is a long-term relationship among economic growth, military expenditure and democratic opening variables as a result of terrorist incidents in Turkey. In this regard, time series analysis has been used in the study for 1970-2015 periods. According to the findings, the impact of the democratic openings on the terrorist attacks varies in the short and long term. In other words, in the short term after the announcement of the democratic opening package, a positive impact on terrorism was witnessed. That is, after the announcement of the democratic opening package, the terrorist incidents reduced significantly. But this effect disappeared in the long run. This results shows that the economic and social solutions is more effective than the spending on the military forces (such as defense spending, military spending etc.) to reduce the terrorist attacks.

Keywords: Democratic Opening, Defense Expenditure, Economic Growth, Cointegration.

Türkiye'de Terör Olaylarının Demokratik Açılım Süreci Perspektifinden İncelenmesi

Özet: Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye'deki terör olaylarının sonucu olarak ekonomik büyüme, askeri harcama ve demokratik açılım değişkenleri arasında uzun vadeli bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Bu bağlamda, çalışmada 1970-2015 dönemleri için zaman serisi analizi kullanılmıştır. Bulgulara göre, demokratik açılımların terör saldırıları üzerindeki etkisi kısa ve uzun vadede farklılık arz etmektedir. Diğer bir ifadeyle, demokratik açılış paketinin ilanından kısa bir süre sonra terörizm üzerinde olumlu bir etki yaratmıştır. Yani, demokratik açılış paketinin ilanından sonra, terör olayları önemli ölçüde azalmıştır. Fakat bu etki uzun vadede kaybolmuştur. Bu

¹ Doç. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, mcinar@uludag.edu.tr

Bu makale iThenticate programı ile taranmıştır.

Makale Gönderim Tarihi: 27/01/2017- Kabul Tarihi: 20/07/2017

sonuçlar, ekonomik ve sosyal çözümlerin, terörist saldırıları azaltmak için askeri kuvvetler harcamasından (savunma harcamaları, askeri harcamaları vb.) daha etkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Demokratik Açılım, Savunma Harcamaları, Ekonomik Büyüme, Eşitlenme.

Introduction

Terrorism is an old concept as human history. The concept of terrorism is based to until combat terrorism against the Romans and the Sicarii in the B. C. 7366 (Dedeoğlu, 2003: 315; Kutlu, 2010: 16). However, to be used as a systematic tool is based on the organization in the Assassins led by Hasan Sabbah, which emerged in the 13th century in the Middle East (Akgün, 2006: 410).

Terrorism in the modern sense comes from French word "terror" which mean extreme fear and anxiety that created special effects on non-rational individual and usually means the interplay of unconscious reaction (Wilkinson, 2002: 142; Kılıç, 2007: 4; Uytun, 2009: 8; Akçay and Çelenay, 2012: 184). Caşın, (2008: 224) makes a description as follows: Although etymologically "Terror-Terreri" words that followed the French Revolution Jacobin "Fear (Terror) Reign" associated with it, although etymologically "Terror-Terreri" words that followed the French Revolution Jacobin "Fear (Terror) Reign" associated with used, actually extends up to the phenomenon of terrorism is a very old Adam "is tradition."

Terror and Terrorism are conceptually linked, according to Michael, (2007: 36), terrorism is people with political views, which he described as having socio-cultural values and norms they want to impose on society through violence. According to another definition, Terrorism is actions, which created fear and chaos using violence or threats of action in the targeted sectors. (Caşın, 2008:102-103).

Especially, the concept of terrorism is one of the social events winning universality all over the world in recent years (Yeniçeri and Dönmez, 2008: 94). The concept of terrorism, which has a long history, has become one of the international community's unwavering agenda since 1960s (Altay, Ekinci and Peçe, 2013: 269). Terrorist acts are, taking place in many parts of the world and the bombing of government buildings, multinational companies, the kidnapping of passenger airplanes and ships; Diplomatic representations, airports, shopping centers, sometime the attack that attacks are conducted against the subway and train stations, government officials,

the kidnapping of diplomats and businessmen, or in different ways, such as the assassination of these people and the confrontation of international community (Topal, 2004: 1).

Terror and Terrorism can lead to a substantial loss to the economy of the country. These losses are mainly due to uncertainties brought about by the confidence lost with terrorism and transferring a significant portion of the country's resources to military spending (Karagöz, 2016: 5). On the other hand terrorist can also target directly key sectors of economics. These results suggest that the purpose of terrorism, which aims to achieve political and economic demands of the illegitimate way, is a clear indication of the government to intimidate and create fear and horror in the society. In other words, the purposes of terrorism reach a political goal by creating a pressure on political authority and digesting public interest through violence (Karaduman and Batu, 2011: 361).

As stated above, terrorism creates fear and horror in society, pose a threat in many areas mainly the country's economy. Thus, due to the deep influence of terrorism on social and political life in the country, it's also affects economic development negatively (Frey et al., 2004: 2, Uysal et al., 1999: 2). The main reason for the targeting of the economy, the state of economic development (hence government) is that it is the most important indicator of success. In fact, terrorist activities, despite targeting to disrupt the macroeconomic stability in the country, including the economy, the success of these activities is the creation of effective violence in society (Yalçınkaya, 2008: 4). Consisting of weak economic structure in the country, the terrorist organization that facilitates the society and the state to manipulate in one direction, it will cause panic and collapsing into anarchy that dominated the economy. It is a fact that there is a direct and indirect relationship between terrorism and the economy. However, the direction of this relationship may be double-sided to show the interaction. Therefore, counter-terrorism strategy should include the economy.

Another consideration is the acts of terrorism on the factors of production (such as labor, capital) are in turn negatively affected. Moreover, economic decision units; production, consumption, savings and investment decisions point gives rise to negative externalities by creating uncertainty in the economic structure (Başbüyük et al., 2011: 33). One of the important places among the objectives of the country's basic economic policy is economic growth. More detailed information written in recent years with some of the locals' theoretical studies about terrorism and its economic losses are

follows: Ağır and Kar (2010), Öcal and Yıldırım (2010), Altay et al., (2013) and Ak et al., (2015).

The rest of the article is structured as follows: the second part contains literature review, and Section III includes data and methodology. In Section IV, the econometrical results are reviewed while Section V covers the concluding remarks.

Literature Review

This section presents the previous studies conducted to look at the aspects of terrorism. Similarly, there are many studies in the literature about the relation between economic variables and terror. Several researchers, takes into account the world or various countries or groups of countries, by investigating the effects of terrorism on economies. In general, different methods are being used in these studies. But, in these research, where there is the country, period and methodological differences, there is a consensus, that terror have a negative impact on macroeconomic variables such as economic growth. The main difference observed in study is about the impact of violence.

Considering the investigation of a negative impact of terrorism on national economies, it is seen that it's begin in the late 1960s (Ak et al., 2015).

Abadia and Gardeazabal (2002) studies have examined the relationship between terrorism and GNP in Basque Countries. Their finding concludes that, after the outbreak of terrorism in the late 1960's, per capita GDP in the Basque Country declined about 10 percentage points relative to a synthetic control region without terrorism.

Gupta et al., (2002) investigated the fiscal effects of armed conflict and terrorism on low and middle income countries. They found that armed conflict is associated with lower growth and higher inflation, and has adverse effects on tax revenues and investment. It also leads, to higher government spending on defense, but this tends to be at the expense of macroeconomic stability rather than at cost of lower spending on education and health.

Tavares (2004) conducts a systematic investigation of the incidence and economic costs of terrorist attacks at the country level. Tavares (2004) found that rich countries are the most prone to suffer attacks while democracies are, if anything, less vulnerable than other countries. Also, World Bank study estimates at 4 percent of GDP the cost for the Israeli economy, while World Bank study estimates that the Palestinian territories suffered a 50

percent decline in income per capita between 1994 and 2002 (Tavares, 2004:1044).

Blomberg et al. (2004) perform an empirical investigation of the macroeconomic consequences of international terrorism and interactions with alternative forms of collective violence. Their analysis was based on a rich unbalanced panel data set with annual observations on 177 countries from 1968 to 2000. They find that, on average, the incidence of terrorism may have an economically significant negative effect on growth, albeit one that is considerably smaller and less persistent than that associated with either external wars or internal conflict.

For Turkey, Uysal et al., (2009) have concluded that terrorism negatively affected the economic growth in 1992-2001 periods. According to Sezgin (2003) that look about the defense spending, terrorism and the economy, the security and stability in the countries is the main condition of development in the economic sense. There are two options in front of the government to refrain from acts of terrorism. The first is to further increase defense spending, the second is to make education and health spending to upgrade the welfare of people who might be associated with terrorist acts.

Gaibulloev and Sandler (2009) quantifies the impact of terrorism and conflicts on income per capita growth in Asia for 1970–2004. Their panel estimations show that transnational terrorist attacks had a significant growth-limiting effect. An additional terrorist incident per million persons reduces gross domestic product (GDP) per capita growth by about 1.5%. Asian developed countries, however, manage to sustain terrorist attacks without displaying growth consequences. For Asian developing countries, transnational terrorism curbs income per capita growth primarily by stimulating government security spending, which diverts resources from more productive private and public investments. General terrorism, as measured by GTD, does not influence economic growth directly but indirectly by reducing investment shares.

Sungur (2010) are surveys about discourses that were reflected by written media. According to Sungur (2010), when the Democratic evolution issue was opened to public opinion, many different voices were heard: from political parties, non-governmental organizations, and other parts of the society. Along the way, differences in discourse among various media organizations were observed in the manner in which the issue was covered and presented to the public. The social intensity/competence building attribution of the media can be seen as the basic reason for these differences.

The aim of Altay et al., (2013) is look at the impacts of terror in the Middle-East on the economics of countries. In order to identify the impacts of terror on economy within this region; data of economic variables like export, import, economic growth, tourism, foreign direct investments, unemployment and income per capita were subjected to the analysis. Research in which panel data analysis method was used includes the data between 1996 and 2010. Negative impacts of terror on all economic variables, especially tourism, were clearly seen in the research.

Akıncı et al., (2014) using total of 152 countries data from 2002 to 2011, which are 45 advanced, 77 emerging and 30 underdeveloped countries, made the two-stage least squares analysis. According to the results, the terrorist attacks in the three groups of countries are disrupting the growth process of raising the level of inflation. In other words, acts of terrorism negatively affect the growth over inflation. On the other hand, this effect is stronger in developing and least developed countries.

Younas (2015) identifies the damaging influence wielded by terrorism on the economy. It investigates whether international openness limits the negative consequences of terrorism on economic growth. The analysis is focused on 120 developing countries over the period 1976–2008. The positive interaction effect of terrorism and globalization suggests that the latter ameliorates the adverse impact of the former on growth. The result helps explain why the growth consequences of terrorism vary across nations and hold important policy implications.

Although it is possible to detail these studies, Ak et al. (2015) made a theoretical study that summarizes the literature investigating the relationship between economic growth and terrorism. As a result of theoretical research, they have reached the conclusion that there is an inverse relationship between the literature of terror and the economic growth. In addition, Ak et al. (2015) says that studies in literature are insufficient; the number of work should be increased by new approaches and methods.

As can be seen, studies reveal a clear and unambiguous manner that terrorism has negative effects on the national economy and macroeconomic variables. This study aims to demonstrate the adverse effects of terror on the country's economy, which is classified by low, medium and high income economies. According to addressing income distribution of countries used in the study and due to the relatively large number of data will contribute to the literature.

Data and Methodology

In this study, it is examined whether the independent variables such as defense spending, economic growth, military spending and democratic opening are having an effect on terrorist incidents. Therefore, the study employs the Turkey's data, covering the periods 1970-2015. Terror index ($TEROR_t$) are formed as $\log(1 + \text{number of events})$, based on the work of Eckstein and Tsiddo (2004) and Persitz (2006). The economic growth (GRW_t) variable shows annual growth rates of the Turkey while the Defense Expenditures (DE_t) and Military Expenditures (ME_t) in GDP is taken from Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI). In addition, a project of the Democratic Opening (Resolution process, peace process, DO), initiated by Turkey's 60th Government Prime Minister Recep Tayyip Erdogan, as a respect for human rights, improving democracy, freedoms and standards in Turkey was also taken into consideration. Likewise, the Democratic Opening (DO) is set as a dummy variable and it takes zero value for before 2009 and one for after 2009.

Firstly in this study, the unit root test is analyzed to show the stationarity properties of the variables. For this purpose, ADF (1979), PP (1988) and KPSS (1992) unit root tests are used, by considering the fact that these tests are frequently used as in the literature. The ADF (1979) test is tested on three models shown as follows:

$$\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$\Delta Y_t = \mu + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$\Delta Y_t = \mu + \beta t + \delta Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (3)$$

Where p is optimal lag length and $\varepsilon_t \sim \text{IID}(0, \sigma^2)$ is white noise (WN) process. The Phillips and Perron (1988, PP) proposed nonparametric transformations of the τ statistics from the original DF regressions such that under the unit root null, the transformed statistics (the "z" statistics) have DF distributions. In other words, the Phillips-Perron test makes a non-

parametric correction to the t-test statistic. The test is robust with respect to unspecified autocorrelation and heteroscedasticity in the disturbance process of the test equation. Kwiatkowski–Phillips–Schmidt–Shin (KPSS, 1992) tests are used for testing a null hypothesis that an observable time series is stationary around a deterministic trend (i.e. trend-stationary) against the alternative of a unit root.

If the variables used in the model are integrated in the same order, such as Engle Granger (1987) or Johansen (1988) approaches are used for investigating the long term relationship between these series. But, if the series are integrated in different orders, the ARDL bound test approach used for the long-run relationship between the series developed by Pesaran et al. (2001). The ARDL bound co-integration test model can be shown as follows:

$$\begin{aligned} \Delta \text{TEROR}_t = & \alpha + \sum_{j=1}^m \beta_{1i} \Delta \text{TEROR}_{t-j} + \sum_{j=0}^n \beta_{2i} \Delta \text{GRW}_{t-j} + \sum_{j=0}^p \beta_{3i} \Delta \text{DE}_{t-j} + \sum_{j=0}^r \beta_{4i} \Delta \text{ME}_{t-j} \\ & + \delta_1 \text{TEROR}_{t-1} + \delta_2 \text{GRW}_{t-1} + \delta_3 \text{DE}_{t-1} + \delta_4 \text{ME}_{t-1} + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (4)$$

Where $\varepsilon_t \sim \text{IID}(0, \sigma_\varepsilon^2)$ is white noise (WN) process. After estimating Eq. (4), it is necessary to perform the ARDL boundary test to determine whether there is a long-term relationship between the variables. The boundary test is carried out under the following hypotheses:

$$\begin{aligned} H_0 : & \delta_1 = \delta_2 = \delta_3 = \delta_4 = 0 \\ H_1 : & \delta_1 \neq \delta_2 \neq \delta_3 \neq \delta_4 \neq 0 \end{aligned} \quad (5)$$

If the null hypothesis is rejected, it is reached that there is a long-term relationship between the variables. But, if the null hypothesis is non-rejected, there is no long-term relationship between the variables. If there is co-integration between the variables, long term and short-term relationships can be estimated.

$$\begin{aligned} \text{TEROR}_t = & \alpha_0 + \sum_{j=1}^m \alpha_{1j} \text{TEROR}_{t-j} + \sum_{j=0}^n \alpha_{2j} \text{GRW}_{t-j} + \sum_{j=0}^p \alpha_{3j} \text{DE}_{t-j} \\ & + \sum_{j=0}^r \alpha_{4j} \text{ME}_{t-j} + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (6)$$

Where, the model is known as ARDL (m, n, p, r) model. Lag lengths (m, n, p, r) are determined using information criteria such as AIC, SIC, HQ. After the model is estimated, if the model is diagnostically tested and if the model is suitable, then the Error Correction Model (ECM) is estimated as follows:

$$\begin{aligned} \Delta \text{TEROR}_t = & \alpha_0 + \sum_{j=1}^m \gamma_{1j} \Delta \text{TEROR}_{t-j} + \sum_{j=0}^n \gamma_{2j} \Delta \text{GRW}_{t-j} + \sum_{j=0}^p \gamma_{3j} \Delta \text{DE}_{t-j} \\ & + \sum_{j=0}^r \gamma_{4j} \Delta \text{ME}_{t-j} + \gamma_5 \text{ECT}_{t-1} + \varepsilon_t \end{aligned} \quad (7)$$

Where γ_5 is the parameter of Error Correction Term (ECT_{t-1}). It is expected that this parameter will be estimated between $-1 < \gamma_5 < 0$ and statistically significant.

Econometrical Results

The first part of this result is to investigate the stationarity properties of the variables. The first step in unit root tests is to determine the appropriate model structure and the number of lag lengths for each series. For this purpose, we have carried out strategic tests with the intercept and trend model to none (no intercept and trend) model for each of the series. Accordingly, the appropriate model for the TEROR_t and GRW_t variables is intercept (no trend) model, for the DE_t series the appropriate model is none model, for ME_t series the appropriate model is intercept and trend model. Another issue is that we have found the number of lag lengths in the models by using the Breusch-Godfrey LM test statistics in addition to information criteria such as AIC, SIC, HQ. Table 1 shows the results of the three unit root tests.

Table 1: Unit Root Tests Results

VARIABLES	ADF	PP	KPSS
TEROR _t	-4.3262 ^a	-4.3056 ^a	0.2713
GRW _t	-6.7808 ^a	-6.8868 ^a	0.0657
DE _t	-1.1101	-1.1005	-
ΔDE _t	-6.3008 ^a	-6.3054 ^a	-
ME _t	-2.9531	-2.9061	0.1461 ^b
ΔME _t	-7.2853 ^a	-8.4006 ^a	0.0936

Note: ^a significant at 1%. ^b significant at 5%.

According to Table 1, While TEROR_t and GRW_t variables are stationary, DE_t and ME_t variables are non-stationary. In that case, TEROR_t and GRW_t variables are I(0), DE_t and ME variables are I(1). Because of the different degrees of integration of the variables, it would be more appropriate to use the ARDL approach to investigate the existence of a long-run relationship between these variables. The first step of the ARDL approach is to determine the appropriate lag lengths for each of the variables. For this purpose, again, AIC, SIC, HQ and LM tests can be used. In the study, the maximum lag lengths were taken for 6 periods for both endogenous and exogenous variables. Accordingly, the lowest AIC, SIC and HQ values were obtained for the ARDL (1, 0, 0, 0).

Firstly, for the ARDL test to be valid, the bound test must be performed. In Table 2, Pesaran et al. (2001) bound test and diagnostic test results are shown.

Table 2: ARDL Ridge Test Results

Tested Model	TEROR = f(GRW, DE, ME, DO)
F-statistics	4.1638 ^b

Optimum Lag Length	[1, 0, 0, 0]	
Significance Levels	Critical Values Bounds	
	Lower Bound	Upper Bound
1 %	3.65	4.66
5 %	2.79	3.67
10 %	2.37	3.20
Diagnostic Test Results		
R ²	0.3515	
\bar{R}^2	0.2683	
F-STATISTICS	4.2272 ^a	
BREUSCH-GODFREY LM	0.0474	
ARCH LM	1.7957	
RAMSEY RESET	0.3121	

Note: ^a significant at 1%. ^b significant at 5%.

The null hypothesis will be rejected because the F-statistic value (4.1638) calculated for the bound test in Table 2 is greater than the upper critical value of 3.67 at the 5% significance level. That is, according to the ARDL bound test, there is co-integration relationship between the variables. Then there is a long-run relationship between TEROR_t and GRW_t, DE_t, ME_t and DO variables.

Secondly, Table 2 provides diagnostic test results for co-integration. When Table 2 is examined, the model is generally meaningful; there are no autocorrelation problems, no heteroscedasticity problem, and no specification problem. Thus, in order to demonstrate the long- and short-term relationships between variables, the long-run combined model and the error correction model results are given in Table 3.

Table 3: Long-Run and Error Correction Models Estimation Results

Panel A: Long Run Model Results			
Variables	Coefficients	Std. Errors	t-Statistics
GRW _t	-0.169406	0.089262	-1.897851 ^c
DE _t	-0.960582	0.532373	-1.804339 ^c
ME _t	0.981872	0.725590	1.353205
DO	-0.058062	1.254502	-0.046283
CONSTANT	4.493262	2.095558	2.144184 ^b
Panel B: Short Run and Error Correction Model Results			
Variables	Coefficients	Std. Errors	t-Statistics
ΔGRW _t	-0.125725	0.033977	-3.700284 ^a
ΔDE _t	-0.570142	0.414045	-1.377003
ΔME _t	0.476114	0.463284	1.027693
DO	-2.574502	1.314755	-1.958161 ^c
ECT _{t-1}	-0.709637	0.143863	-4.932720 ^a

Note: ^a significant at 1%. ^b significant at 5%, ^c significant at 10%.

Firstly, Panel A shows the long-run relationship results in Table 3. According to this result, it is seen that there is a negative and statistically significant relationship between economic growth (GRW_t) and terrorism (TEROR_t) in the long run. Based on this, if economic growth increases by 1%, terrorist incidents decrease by 0.17%. In other words, economic growth has an impact on the reduction of terrorist incidents in the long run. Similar results were obtained for the defense expenditure (DE_t) variable. That is, terrorist incidents are found to decrease when defense spending increases in the long run. This parameter was statistically significant at 10% level. If defense spending increases by 1% over the long term then terrorist incidents will decrease by 0.96%. The negative relationship between economic growth and defense spending is well suitable to expectations. The important point

to note here is that defense spending (DE_t) is more effective in reducing terror than economic growth. However, contrary to expectations between military expenditures and terrorist incidents, a positive parameter has been estimated. It is also not statistically significant.

Finally, the democratic openings (DO) in Turkey have been added to the long-term model as a dummy variable. In order to see the effect of the democratic opening package, this dummy variable added to the model is interpreted as follows. According to long-term estimates, the democratic opening variable was found to be negative but not having a statistical significant effect on the reduction of terrorist incidents.

Table 3 Panel B shows both short-term and error correction results. First, the error correction term (ECT_{t-1}) was negative and statistically significant as expected. That is, the imbalances that occur in the short term are removed from the long term and the series are again close to the long term equilibrium values. Therefore, the error correction model is valid.

Secondly, when the parameters affecting the short term are examined, the following conclusions are reached. In the short term, it was found that there is a negative relationship between economic growth and terrorism. That is, if the economic growth in the short term increases by 1%, the terrorist incidents decrease by about 0.13%. The parameter was statistically significant at 1% level. The impact of defense spending on terrorist incidents was again found to be negative, as expected. However, the parameter was not statistically significant. In addition, in the long run as in the short term, the increase in military expenditure has not been effective on terrorist incidents.

Finally, in the short run, the impact of the package of democratic opening on terrorism is negative and statistically significant as expected. After the introduction of the new democratic opening package, it was seen that there was a decrease of about 2.6% in the terrorist incidents according to the preliminary. As a result, when the error correction model estimation results are examined, it is concluded that democratic opening is the most important factor in reducing the terrorist incidents.

Concluding Remarks

Terror because it can serve many purposes, it can cause damage to the country in many ways. In this study, we have tried to put forward the important factors that can reduce the terrorist incidents. For this purpose, taking into account the terrorist incidents that took place in Turkey between 1970 and 2015, independent variables such as defense expenditure, economic

growth, military expenditure and democratic opening have been investigated to find out whether these variables have an effect on terrorist incidents. The results obtained in the short run and long term is presented as follows.

In the study as expected, it was found that there is a negative effect between the terrorist incidents and the economic growth in Turkey. This negative effect is valid both in short-run and long term. When the country's economy worsens, both short and long-term terrorist incidents are increasing. On the contrary, in the improvement of the country's economy, terrorist incidents are also decreasing in both short-run and long term.

The effect of defense expenditure on terrorist incidents has also been found to vary in the short and long term. That is, defense expenditure has no impact on terrorist incidents in short-term. However, the increase in defense spending in the long term has a mitigating effect on terrorist incidents. Both short and long term effects of military expenditures on terrorist incidents have not been found.

Finally, as a turning point in terms of Turkey, the impact of the democratic opening on terrorist incidents varies in the short run and in the long term. In other words, after the announcement of the package of democratic opening, a positive effect on the terrorist incidents in the short term is observed. After the package of new democratic is initiated, there has been a decline in terrorist incidents. However, this effect has not been observed in the long term. The economic growth and democratic opening variables in the short term and economic growth variable were statistically significant in the long term. This results shows that the economic and social solutions is more effective than the expenditure on the military forces (such as defense spending, military spending etc.) in reducing the terrorist attacks.

References

- Abadie, Alberto & Javier Gardeazabal. (2002). The Economic Costs of Conflict: A Case Study of The Basque Country. *The American Economic Review*, 93(1), 113-132.
- Ağır, Hüseyin & Muhsin Kar. (2010). Terörizmin Makroekonomik Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 47(539), 13-32.
- Ak, Mehmet Zeki, M. Kemal Aydın & Mustafa Dinar. (2015). Terör ile Büyüme Arasındaki İlişki: Literatür İncelemesi. *Bilgi*, 31, 1-16.

- Akçay, Ekrem Yaşar, Ömer Engin Çelenay. (2012). Terör ve medya ilişkisinin 2003 yılında İstanbul'da meydana gelen saldırılar örneğiyle incelemesi. *Neveşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 183-197.
- Akgün, Birol. (2006). Küresel Terör: Mit Mi? Gerçek Mi?. *Terörün Görüntüleri, Görüntülerin Terörü*. Orhan Gökçe and Uğur Demiray (ed.). Konya: Çizgi Kitabevi. 399-429
- Akıncı, Merter, Gönül Yüce Akıncı, Ömer Yılmaz. (2014). Terörizmin Enflasyon Ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri: Panel İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi. *Uluslararası Güvenlik ve Terörizm Dergisi*, 5(1), 1-24.
- Altay, Hüseyin, Aykut Ekinci, M. Akif Peçe. (2013). Ortadoğu'da Terörün Ekonomik Etkileri: Türkiye, Mısır Ve Suudi Arabistan Üzerine Bir İnceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 37, 267-288.
- Başbüyük, Oğuzhan; M. Alper Sözer, Nurullah Altun. (2012). *Terörle Mücadelede Mikro ve Makro Perspektifler*. Ankara: Polis Akademisi Yayınları.
- Blomberg, S. Brock; Gregory D. Hess & Athanasios Orphanides (2004) The Macroeconomic Consequences Of Terrorism. *Journal of Monetary Economics*, 51, 1007-1032.
- Caşın, Mesut Hakkı. (2008). *Uluslararası Terörizm*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Dedeoğlu, Beril. (2003). Terörizm Üzerine Karşılaştırmalar: Bermuda Şeytan Üçgeni. *Dünden Bugüne Avrupa Birliği* Beril Dedeoğlu (ed.), İstanbul: Boyut Kitapları 439-474.
- Dickey, A. David, Fuller A. Wayne (1979). Distribution Of The Estimators For Autoregressive Time Series With A Unit Root. *Journal of American Statistical Association*, 74, 427-431.
- Eckstein, Zvi, Daniel Tsiddon. (2004). Macroeconomic Consequences of Terror: Theory and The Case of Israel. *Journal of Monetary Economics*, 51, 971-1002.
- Engle, E. Robert, Granger W.J. Clive. (1987). Co-Integration and Error Correction Representation, Estimation and Testing. *Econometrica*, 55(2), 251-276.

- Frey, Bruno, S. Simon Luechinger, Alois Stutzer. (2004). Calculating Tragedy: Assessing the Costs Of Terrorism. *Institute for Empirical Research in Economics Working Paper 205 University of Zurich*.
- Gaibulloev, Khusrav, Todd Sandler. (2009). The Impact Of Terrorism And Conflicts On Growth In Asia. *Economics and Politics* 21(3): 359-383.
- Gupta, Sanjeev, Benedict Clements, Rina Bahattacharya, Shamit Chakravarti. (2002). Fiscal Consequences Of Armed Conflict And Terrorism In Low And Middle-Income Countries. *IMF Working Paper. WP/02/142*.
- Karaduman, Sibel, N. Mert Batu. (2011). Televizyon Haberlerinde Terörizm Olgusunun Trt'nin Haber Söylemi Bağlamında İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 359-374.
- Karagöz, Hüseyin. (2016). Terörizmin Türkiye'de Turistler Ve Turizm Gelirleri Üzerindeki Etkileri. *Dış Ticaret Enstitüsü Working Paper, WPS No: 19/2016-04*.
- Kılıç, Zafer. (2007). Küreselleşme İle İvme Kazanan Uluslararası Terörizm ve Buna Karşı Alınan Tedbirler. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kutlu, Ramazan. (2010). Uluslararası Terörizm ve 11 Eylül Sonrasında Türkiye'nin Terörizmle Mücadelesi. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kwiatkowski, Deniz, Peter C. B. Phillips, Peter Schmidt, Yongcheol Shin. (1992). Testing the Null Hypothesis Of Stationarity Against The Alternative of A Unit Root. *Journal of Econometrics*, 54, 159-178
- Johansen, Soren. (1988). Statistical Analysis of Co-Integration Vectors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12(2/3), 231-254.
- Micheal, Sabir. (2007). Terrorism A Socio-Economic and Political Phenomenon with Special Reference To Pakistan. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(1), 35-46.
- Öcal, Nadir, Jülide Yıldırım. (2010). Regional Effects of Terrorism on Economic Growth In Turkey: A Geographically Weighted Regression Approach. *Journal of Peace Research*, 47(4), 477-489.
- Pesaran, M. Hashem, Yongcheol Shin, Richard J. Smith. (2001). Bounds Testing Approaches to The Analysis of Level Relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16, 289-326.

- Perzits, Dotan. (2006). The Effect of Terrorism on The Economy: Counterfactual Analysis of Israel. *Seminar in Tel Aviv Universit, Manuscript* 1-55.
- Phillips, C. B. Peter, Pierre Perron. (1988). Testing For A Unit Root in Time Series Regression. *Biomètrika*, 75(2), 336-346.
- Sezgin, Selami. (2003). Savunma Harcamaları, Terörizm ve Ekonomi. *Stradigma Aylık Strateji ve Analiz Dergisi*, 4: 3-5.
- Sungur, Suat. (2010). "Demokratik Açılım" Konusunun Yazılı Basın Tarafından Yansıtılan Söylemleri Üzerine Bir İnceleme. *Erciyes Üniversitesi İletişim Dergisi*, 1(3), ss.23-34.
- Tavares, Jose. (2004). The Open Society Assesses Its Enemies: Shocks, Disasters and Terrorist Attacks. *Journal of Monetary Economics*, 51, 1039-1070.
- Topal, Ahmet Hamdi. (2004). Uluslararası Hukukta Devlet Destekli Terörizme Karşı Kuvvet Kullanma. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uysal, Doğan, Mehmet Mucuk, Mustafa Gerçekler. (2009). Terörizmin Ekonomik Etkileri: Türkiye. *Uluslararası Davraz Kongresi: Küresel Dialog. Süleyman Demirel Üniversitesi* 24-27 Eylül 2009, 1-15.
- Uytun, Alaattin. (2009). *11 Eylül 2001 Terör Saldırısı Sonrası Değişen Terörizm Algısı*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wilkinson, Paul. (2002). Terör ve Terörizm: Kavramlar, Özellikler ve Tipoloji. *Silinen Yüzler Karşısında Terör*. Cemal Güzel (der.). Ankara: Ayrac Yayınları. 142-163.
- World Development Indicators 2016. (2016). International Bank For Reconstruction and Development, *Washington DC*, World Bank Group.
- Yalçinkaya, İsmail Alper. (2008). *Medya-Terörizm İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeniçeri, Zuhâl, Ali Dönmez. (2008). Terörizm ve Terörist Algısı: Silahı Kimin Tuttuğu Ne Kadar Etkili? *Türk Psikoloji Dergisi* 23(62): 93-103.
- Younas, Javed. (2015). Does Globalization Mitigate the Adverse Effects of Terrorism on Growth. *Oxford Economic Papers*, 67(1), 133-156.

Otel İşletmelerinde Tükenmişliğin Belirleyicisi Olarak Duygusal Emek Faktörü

Emotional Labour Factor as the Determinant of Burnout Syndrome in Hotel Establishments

Mustafa SOBA¹

Ali BABAYİĞİT²

İbrahim AKBULUT³

Extended Abstract

Introduction

As well as the quality of services to provide customer satisfaction in the businesses operating in the service sector, it is also important how these services are provided. As well as the physical and cognitive labor, the emotional behaviors of the employees also stand out in provided services. Burnout syndrome in employees due to intense work tempo can cause undesired situations in employees when combined with emotional masks worn with the need to exhibit positive and friendly behaviors to customers. The purpose of this study is to identify the emotional labor and burnout levels of the employees in hotels operating in the service sector and to determine the effect of emotional labor tendencies on their burnout levels.

Method

Considering that the relationship between the emotional labor and burnout levels of the employees can be better determined by long-term employees, the employees in the hotels operating in Alanya, district of Antalya province throughout the year were identified as the target group. A questionnaire was conducted by interviewing 265 personnel working in four and five star hotels. In order to determine emotional labor and burnout levels of employees, validity and reliability tested scale used in previous studies was used. Validity and reliability tests were performed, Cronbach Alpha values were calculated and confirmatory factor analysis and exploratory factor analysis were applied. The relationship between variables was analyzed by regression analysis.

¹ Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e-mail: mustafa.soba@usak.edu.tr

² Doktora Öğr. Uşak Üniversitesi

³ Araş. Gör., Uşak Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e-mail: Ibrahim.akbulut@usak.edu.tr

Bu makale iThenticate Programıyla Taranmıştır

Makale Gönderim Tarihi: 12/05/2017- Kabul Tarihi: 28/06/2017

Findings

Demographic findings such as gender, age, marital status, working sectors and employment, number of children and working status of the participants to the questionnaire are included in the study. As a result of explanatory factor analysis, it was presented Emotional Labor variable was composed of two dimensions as Surface Acting and Deep Acting, and Burnout variable was composed of three dimensions as Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment and Depersonalization. By means of the Confirmatory Factor Analysis, it was determined which statement was in which dimension and it was concluded that acceptable values were obtained. The KMO values are indicated in the table. It was concluded that each dimension had the validity. In addition, regression analysis concluded that the three dimensions of the Burnout Level variable were related to the two dimensions of the Emotional Labor variable.

Conclusion

As a result of the study which aimed at analyzing the relationship between Emotional Labor and Burnout Level variables in four and five star hotels operating in Antalya throughout the year, it was determined that Emotional Labor variable was composed of Surface Acting and Deep Acting dimensions and Burnout Level variable was composed of Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment and Depersonalization dimensions. It was concluded that emotional labor variable emerging in the process of close relationship with customers was affected by Burnout Level variable. It is also observed that the employees try to live the emotions that they exhibit.

Emotional Labour Factor as the Determinent of Burnout Syndrome in Hotel Establishments

Abstract

The aim of this study is to determine the emotional labor and burnout levels of hotel employees working in service sector and to determine the impact of emotional labor tendencies on the levels of burnout. The primary data required in this study have been obtained thorough questionnaire form. In this context, questionnaire application has been conducted by interviewing

one to one with 265 staff working in four and five-star hotels that operate in Alanya, Antalya and are open year-round. The reliabilities of scales used within the study have been determined as: Cronbach's alpha value of emotional labor scale: "0,81" and burnout scale: "0,80" respectively. Explanatory factor analysis (EFA) has been used to test structural validity of the scales. As a result of the analysis, "superficial acting" and "in-depth acting" factors related to emotional labor and "emotional exhaustion", "personal success" and "depersonalization" factors related to burnout scale have been obtained. The obtained factors have been tested by confirmatory factor analysis (CFA). As a result of the analysis, it has been seen that hotel employees' emotional labor levels have significantly affected the burnout levels at % 41,6, % 28,7, % 45,5 rates respectively.

Keywords: Emotional Labour, Burnout, Hotel Employees

Otel İşletmelerinde Tükenmişliğin Belirleyicisi Olarak Duygusal Emek Faktörü

Öz

Bu çalışmanın amacı hizmet sektöründe faaliyet gösteren otel çalışanlarının duygusal emek ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve duygusal emek eğilimlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Çalışmada ihtiyaç duyulan birincil veriler anket formu aracılığı ile elde edilmiştir. Bu kapsamda Antalya'nın Alanya ilçesinde faaliyet gösteren ve yıl boyunca açık olan dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan 265 personel ile bire bir görüşülerek anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri sırasıyla duygusal emek ölçeğinin Cronbach Alfa değeri " 0,81", tükenmişlik ölçeğinin "0,80" olarak elde edilmiştir. Ölçeklerin yapısal geçerliliklerini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda duygusal emek ölçeğine ait "yüzeysel rol yapma" ve "derinlemesine rol yapma" olmak üzere iki faktör, tükenmişlik ölçeğine yönelik "duygusal tükenme" "kişisel başarı" ve "duyarsızlaşma" olmak üzere üç faktör elde edilmiştir. Elde edilen faktörler doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda otel çalışanlarının duygusal emek boyutlarının tükenmişlik düzeylerini sırasıyla % 41,6, % 28,7, % 45,5 oranında anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Emek, Tükenmişlik, Otel Çalışanları

1. INTRODUCTION

Accommodation companies which comprise a significant part of service sector are among companies where customers use available services for 24 hours and therefore anxiety as to customer satisfaction is densely felt. Customer satisfaction is not only about service quality but also is related to how these services are provided to customers. Acting in a friendly manner and always being positive to the customer are a part of service provided by employees in accommodation companies (Kim, 2008). Therefore, besides physical and cognitive labor behaviors, employees have to show emotional labor behaviours, as well (Hochschild, 1983).

Employees in an accommodation company may experience burnout syndrome as they work every day of the week and they have to have a close face-to-face communication with customers (Pelit and Türkmen, 2008, p. 122). Emotional labor comprises one of the important parts of fast-paced and non-stop working style causing burnout syndrome. According to Lam and Chen (2012), mask of emotion that employees wear while serving to customer creates negative feelings on employees. The purpose of this study is to reveal how emotional labor affects burnout of employees in Alanya, an important tourism destination in Turkey. Limited number of studies carried out on this matter in accommodation companies increases the importance of the study.

2. EMOTIONAL LABOR

Does any individual only gain money in return for his/her physical and cognitive effort in a profession? If so, how can "being a debonaire person" which is a desired characteristic in many professions be explained? Emotions, which was "ignored" (Grandey, 2000, p. 95) by Organizational Behavior literature and are an important piece of human nature, are significant part of effort that an employee makes during performing his/her duties. Although Taylor, one of the most significant pacesetters in science of business, examined the organization as a pure rational structure, emotions are complementary and indispensable parts of organizational life (Ashforth and Humphrey, 1995, p. 98). The term 'emotional labor' was introduced to literature by Hochschild (1983) and became an important topic frequently examined by academicians. Hochschild (1983, p. 7) defines "emotional labor" as the control of emotions so as to create a facial and physical expression that

can be observed by everybody. In following years, many different definitions were made by researchers. Ashforth and Humphrey (1993, p. 88) defined emotional labor as "the reflection of desired emotions by the organization during service to the customer". According to Morris and Feldman (1996, p. 987), emotional labor is "effort, planning and control required for an organization to reflect desired emotions during interpersonal professional processes" Grandey (2000) describes emotional labor "as a process in which emotions are intensified, imitated or suppressed".

Emotional labor especially is a part of duties of employees in service sector. As stated by Hochschild (1983) in "Managed Heart"s preface published in 2012, the most important reason underlying the fact that academicians examine emotional labor intensively is the fast growth in service sector. Especially in 1950 and afterwards, it is seen service sector in developed and developing countries step forward compared to industrial and agricultural sector (Özsağır and Akin, 2012). Within years, various service-based emotional labor studies on professions were carried out. Study of Stenross and Kleinman (1989) on police officers in abroad, study of Smith and Kleinman (1989) on medical students, study of Tolich (1992) on employees working in supermarkets, study by Bryne and Hall (1989) on teachers at primary and secondary schools and the study by Başbuğ et al (2010) on employees in call centers in Turkey, study by Eroğlu (2014) on employees in banking sector and study by Beğenirbaş and Meydan (2012) on teachers can be given as examples.

Widely accepted emotional labor dimensions in literature are "surface acting", "deep acting" introduced by Hochschild (1983) and commonly used in following studies and "spontaneous and genuine emotion" dimension included by Ashforth and Humphrey (1993). These dimensions put forth to what extent emotional labor is internalized by the employee. Surface acting is the behavior that is not felt in real sense and cannot be reciprocated in inner world of the employee. An employee displaying a surface acting acts within the framework of directions given by the organization even though s/he does not want to act in this way; therefore s/he performs an imitation (Nylander et al., 2011, p. 471). In surface acting, it can be predicted inconsistency between what is felt and what is displayed would trigger an emotional dissonance. Studies claiming that surface acting creates more negative effects on employees rather than deep acting exist in the literature (Judge et al., 2009, p. 59).

Deep acting can be regarded as the transformation of method acting model of Stanislavski (1965) into organizational world. Through this method, actor or employee internalizes his/her feelings as to his/her behaviors s/he displays via activating his/her own experiences and imagination and this makes behaviors more realistic (Stanislavski, 1965 Dijk et al., 2011, p. 40). Although it is seen easily practicable, it is not so easy to internalize behaviors. As a matter of fact, Huber et al. (2005) in their study on employees working in hotel and restaurants revealed that customers perceive the difference between surface acting and deep acting and react more positively to deep acting. In brief, employees are able to understand the difference between a candid smiling and surface smiling.

Expressing emotions in natural way can only become possible in emotional labor dimension where employee puts quite little emotional labor (Ashforth and Humphrey, 1993) and acts how s/he wishes. As there is not any conflict in this dimension between emotional behaviors expected by the organization and real feelings of employee, s/he does not have to make any effort so as to control own feelings (Morris and Feldman, 1996, p. 992).

It is quite possible to touch upon many outcomes of emotional labor. Although it is mostly focused on negative results of the term (Köksel, 2009), emotional labor has many beneficial outcomes. For instance according to Ashforth and Humphrey (1993, p. 95) acting in line with behavioral directives given by the organization decreases conflict risk between employee and customer and enables employee to express him/herself more effectively. Similarly, Rafaeli and Sutton (1987, p. 30-31) argue that emotional labor would bring along more positive professional outcomes and higher financial benefit. For instance, a doctor showing necessary concern to his/her patient would be able to provide the most effective service and gain satisfaction of patient or a waiter putting a smile on his face would take more tips. In parallel with literature, research by Özdemir et al. (2013) covering Boyner shops in Turkey has revealed that emotional labor managed in a correct manner increases service quality.

On the other hand, emotional labor has many personal and organizational outcomes. According to study of Çelik and Turunç (2011, p.242), emotional labor is effective on psychological problems. Stress and conflict resulting from emotional labor create health concern, sleeping disorder, anxiety, pessimism and even suicidality on employees. Studies of Başbuğ et al. (2010)

and Zhang and Zhu (2008) reveal surface acting among emotional labor dimensions decreases job satisfaction. Many studies in literature put forth the fact that emotional labor decreases job satisfaction in general sense (Morris and Feldman, 1996; Pugliesi, 1999). Other negative outcome of emotional labor in personal term is burnout which is the subject of this study (Zhang and Zhu, 2008; Dursun et al., 2011; Biçkes et al., 2014). Negative outcomes of emotional labor in organizational context, on the other hand, are low job performance and turnover intention. According to study of Chu (2002), deep acting and surface acting dimensions of emotional labor positively affect job performance whereas 'expression of emotions in natural way' dimension has a negative effect. On the other hand, Grandey (1999) reveals surface acting dimension has a negative impact and deep action dimension has a positive impact on job performance. Grandey (2000, p. 105) indicates that employee suffering from emotional labor would leave his/her position and quit job in long term. Similarly, Cote and Morgan (2002), in their study on 111 employees, put forth emotional labor leads turnover intention. According to a study carried out in hotels in Yalova, a positive and significant relationship between surface acting, one of the emotional labor behaviors, and turnover intention was found (Yürür and Ünlü, 2011).

3. BURNOUT

The term "burnout" was firstly used in a novel named *A Burnt-Out Case* (Greene, 1961) in which the story of an architect suffering from psychological problems quits his job and starts living in a forest in Africa is told (Maslach, 2003). This term having attracted attention of researchers as a psychological and social problem was used in systematical aspect by Herbert Freudenberger in 1974 (Ardıç and Polatçı, 2008, p. 70). Freudenberger defines burnout as a "state of exhaustion in internal sources of an individual as a result of failure, fatigue, energy and power loss or unsatisfied desires" (Freudenberger, 1974, Ardıç and Polatçı, 2008).

Commonly used definition of burnout is the one developed by C. Maslach. According C. Jackson and Maslach (1982, p.2), burnout is "a syndrome referring to emotional exhaustion, depersonalization and diminished personal accomplishment feeling experienced by employees who are in contact with people". The term commonly used as the "burnout syndrome" in Turkish can be defined in a more clear way as a lack of psychological and physical energy (Arı and Bal, 2008). On the other hand, Ahola et al (2006,

p.11) describes burnout as a "chronic syndrome showing up as a result of continuous stress".

As understood by Maslach's (1982) definition, there are three dimensions of burnout (Maslach and Jackson, 1981, p. 99).

- *Emotional Exhaustion*: It is the most experienced and important stage of exhaustion (Maslach et al., 2001). The employee working under huge stress cannot focus on his/her job and liabilities as to relationship between him/her and customers because of feeling exhausted and fatigue (Ardıç and Polatçı, 2009, p. 23). An employee experiencing emotional exhaustion loses motivation and cannot find the necessary energy to start the day (Okutan et al., 2013, p. 3).
- *Depersonalization*: More observable dimension of burnout is depersonalization reflecting on behaviors of the employee in a crystal clear way. An employee experiencing burnout generally starts acting in an insensitive and rough manner to those s/he provides service (Leiter and Maslach, 1988, p. 297). The employee may reject being kind and respectful and ignore demands of customers (Kılıç and Seymen, 2011, p. 50).
- *Reduced Personal Accomplishment*: Reduced personal accomplishment is defined as individuals' intention to negatively evaluate themselves in terms of their relation with job and especially customers (Maslach and Jackson, 1981, p. 99). Employee feels him/herself incapable for the job.

Especially in the light of Maslach's definition (1982), it would be the right decision to examine burnout especially in employees working in service sector where relationships with customers are of quite importance. It has been revealed by researchers that employees in service sector are more subject to burnout than those in other sectors (Perlman and Hartman, 1982; Bryne and Hall, 1989).

Researches in literature indicate various reasons underlying burnout. Cordes and Dougherty (1993) examined reasons of burnout under three categories as job and role-related reasons, organizational reasons and personal reasons. Job and role-related reasons are those related to role of the employee within the organization such as problems resulting from interaction with customers, role ambiguity, role conflict and role overload. The study carried out by Sabuncuoğlu (2008) on the academic personnel in a university puts forth the fact that role ambiguity and role conflict increases burnout. In the

study conducted on school managers, Whitaker (1996) indicates school managers feel exhaustion because of role overload and role conflict resulting from being in close interaction with many people and groups. Leiter and Maslach (1988) have also concluded role conflict causes burnout. The study carried out by Burke et al. (1984) on employees in police department reveals that job and role-related reasons and organizational reasons trigger burnout further than personal reasons. Accordingly, organizational factors such as lack of orientation, lack of autonomy, working environment, managerial factors and bureaucratic interventions have an important effect on burnout. Psychological environment and career level are among organizational factors effective on burnout (Pretty et al., 1992). The study by Byrne and Hall (1989) on teachers indicates such personal characteristics as age, gender and marital status are influential on burnout. Moreover, it has been concluded in another study carried out across the country in Finland that burnout is affected by age, socio-economical status, gender, marital status and educational level (Ahola et al., 2006). In their study on 700 employees in a telecommunication company, Pretty et al. (1992) show the fact that gender has a quite important effect on burnout. Accordingly, women are subject to burnout as they are not at managerial positions whereas men feel exhausted as they are at manager position.

Burnout or burnout syndrome can lead critical consequences both in personal and organizational aspects (Cordes and Dougherty, 1993). In personal aspect, burnout causes physical exhaustion and fatigue, sleeping disorder, anxiety, and therefore obstacles in job and family life (Ardıç and Polatçı, 2008, p. 74). Kahill (1988) indicates exhaustion results in physical weakness (headache, insomnia, digestion problems etc), depression and bad relationship with people. According to research by Jackson and Maslach (1982) on employees in police department, policemen experiencing burnout are more nervous in their family lives and estrange from their families. In organizational aspect, low job performance and job satisfaction and high turnover rates show up as a result of burnout (Halbesleben and Buckley, 2004; Low et al., 2001; Kahill, 1988). Another consequence of burnout is low organizational commitment (Leiter and Maslach, 1988; Derin and Demirel, 2012). The study carried out by Lee and Ashforth (1993) on human resources managers indicates organizational consequences of burnout are low organizational commitment and high turnover intention.

4. RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL LABOR AND BURNOUT

The relationship between emotional labor and burnout, its most critical outcome, is of vital importance in literature (Hochschild, 1983; Dursun et al., 2011; Brotheridge and Grandey, 2002; Dursun et al., 2011; Yürür and Ünlü, 2011; Kim, 2008, Korkmaz et al., 2015; Yıldırım and Erul, 2013; Bayram et al., 2012). According to Hochschild (1983) who introduced the term 'emotional labor', employees making emotional labor generally experience self-alienation and burnout. The study carried out by Dursun et al. (2011) on social service experts puts forth the fact that there is a positive and significant relationship among frequency, intensity and variety dimensions of emotional labor and personal accomplishment. In addition, there is a positive and significant relationship between depressed feelings and depersonalization. The study by Karatepe (2010) on hotel personnel in Ankara indicates emotional dissonance causes burnout. The study by Eroğlu (2014) on employees in banking sector shows emotional labor causes burnout.

It is beyond doubt that tourism which is one of the important branches of service sector is a sector in which emotional labor is dense and burnout is commonly experienced. The study carried out by Kim (2008) on hotel personnel in Washington reveals surface acting dimension of emotional labor causes burnout. Besides, Lee and Ok (2012) have proved in their study on 309 employees in a hotel who are in direct interaction with customers that emotional labor is effective on their burnout and job satisfaction. Similarly, Korkmaz et al. (2015) indicates in their study on employees working in F&B department of 5-star-hotels in İzmir that surface acting triggers burnout. On the other hand, the research by Yürür and Ünlü (2011) on hotel personnel in Yalova indicates that emotional labor does not have a significant effect on burnout.

5. METHOD

5.1. Sample

Research population is composed of employees in four and five-star-hotels providing service during whole year in Alanya, Antalya. So as to find hotels operating in Alanya destination, official web-site of ALTSO (Alanya Chamber of Commerce and Industry) was visited on 03.02.2016 and 53 five-star and 92 four-star hotels were found. Out of 145 hotels, 13 five-star and 9 four-star hotels provide service in winter season. It was interviewed with

hotels in question and questionnaires were carried out with personnel in 2 five-star and 3 four-star hotels. The reason why the research was conducted on hotels operating in whole year is that organizational structures of these hotels are more complicated, emotional labor and burnout factors can be more easily observed in long-term employees and these dimensions cannot be examined in short-term ones.

5.2. Measurement Tools

So as to determine emotional labor and burnout levels of employees working in hotels, scales validity and reliability of which was tested in previous studies were used in the research. For testing validity and reliability of scales in the study, Cronbach's alpha values were calculated and confirmatory factor analysis was performed.

Emotional Labor Scale was developed in a way of adapting and changing particular items in emotional labor scales of Diefendorff et. al (2005), Grandey (2003) and Kruml and Geddes (2000). At first, emotional labor scale was composed of 14 items and 3 dimensions as "surface acting, deep acting and natural behaviors"; however, third dimension was removed as a result of EFA. Analyses were performed on two dimensions as "surface acting" and "deep acting". Burnout scale was developed by Maslach and Jackson (1981) and adopted in Turkish by Ergin (1992). Burnout scale in this study is composed of 22 items and three dimensions as "emotional exhaustion, personal accomplishment and depersonalization".

5.3. FINDINGS

Table 1. Demographical Findings

Gender	n	%	Marital Status	n	%
Male	182	68.7	Married	114	43
Female	83	31.3	Single	151	57
Total	265	100	Total	265	100
Age	n	%	Department	n	%
18-25)	119	44.9	Human Resources	11	4.2
26-30)	44	16.6	Front office –	55	20.8

31-35)	22	8.3	Accounting		
36-40)	34	12.8	Service	49	18.5
41-45)	25	9.4	Kitchen	45	17.0
46 and over	21	7.9	Housekeeping	23	8.7
Total	265	100	Security	31	11.7
			Other	51	19.2
			Total	265	100
Education	n	%	Working Year	n	%
Primary School	66	24.9	Less than one year	133	50.2
High School	114	43	1-3 Years	67	25.3
Associate Degree	34	12.8	4-5 Years	23	8.7
Bachelor's Degree	35	13.2	6 Years and over	42	15.8
Postgraduate	16	6	Total	265	100
Total	265	100	Working Status	n	%
Number of Children	n	%	Temporary	135	50.9
1 child	27	10.2	Continuous	130	49.1
2 children	42	15.8	Total	265	100
3 and more children	38	14.4			
No child	158	59.6			
Total	265	100			

68.7% of respondents are male and 31.3% of them are female. 43% of respondents are married and 57% of them are single. 10.2% of respondents have one child, 15.8% have two children and 14.4% have 3 or more children. 44% of respondents are between 18-29 ages, 16.6% are between 26-30, 8.3% are between 31-35, 12.8% are between 36-40, 9.4% are between 41-45 and 7.9% are at 46 ages and over. In terms of respondents' educational level, 24.9% of them have primary school education, 43% have high school education, 12.8% have associate degree, 13.2% have bachelors' degree and 6% have post-graduate degree. 50.9% of respondents work temporarily and 49.1% work continuously. 50.2% of respondents have been working less than 1 year, 25.3% have been working for 1-3 years, 8.7% have been working for 4-5 years and 15.8% have been working for 6 years and over. In terms of their departments, 4.2% of respondents work in "human resources", 20.8% work in "front office-accounting", 18.5% work in "service sector", 17% work in "kitchen", 11.7% work in "security" and 19.2% work in other departments.

5.3.1. Explanatory Findings

Explanatory statistics are provided in Table 2.

Table 2. Explanatory Statistics as to Sample

		n	\bar{X}	SD
Emotional labor	Surface Acting	265	2.79	1.53
	Deep Acting	265	3.45	1.15
Burnout	Emotional Exhaustion	265	2.66	1.10
	Personal Accomplishment	265	3.33	1.04
	Depersonalization	265	2.59	1.14

In Table 2, means as to emotional labor and burnout levels of hotel personnel included in sample group are presented. It can be said that mean values are close and "deep acting" intentions (3.45) out of emotional labor dimensions and "personal accomplishment" intentions (3.33) out of burnout dimensions are high.

5.4. Validity and Reliability Analysis

In this section, validity of the scale was tested through explanatory factor analysis and confirmatory factor analysis. Then, Cronbach's alpha values were examined and reliability levels were analyzed.

5.4.1 Explanatory Factor Analysis (EFA)

So as to test validity of emotional labor and burnout scales used in the study, explanatory factor analysis was performed. Analysis results are presented in Table 4 and Table 5.

Table 4. Explanatory Factor Analysis of Emotional labor Scale

		SA	DA
		Eigenvalue	3.842 3.251
		% Variance	34.930 29.557
S²	I pretend as if I feel good while talking to customers.		,735

	I feel as if I wear a mask so as to show emotions required by my profession.	,826
	While taking care of customers, I make extra effort just like showing a performance	,825
	I pretend so as to take care of customers in a correct manner.	,908
	While performing my profession, I pretend as if I feel emotions that I do not really feel inside of me.	,816
	I reflect different feelings to customers than those of I really feel.	,723
Deep Acting (DA)	I try to do my best in order to be able to feel emotions I have to reflect to customers.	,772
	I make hard effort in order to be able to feel emotions I have to reflect to customers.	,838
	I really try to feel emotions I have to reflect to customers.	,831
	Emotions that I reflect to customers show up automatically.	,735
	Emotions that I reflect to customers are sincere.	,772
Removed	I make an effort to really feel emotions I have to reflect.	,452
	Emotions I reflect to customers are the same as those I really feel.	,372
	I pretend to customers during service.	321
	KMO	0.845
	Barlett's	1475.261
	p	0.000

Table 5. Explanatory Factor Analysis of Burnout Scale

		EE	PA	D
	Eigenvalue	8.197	3.107	1.532
	% Variance	39.032	14.796	7.298
Emotional Exhaustion (EE)	Dealing with people whole day is quite backbreaking.	,774		
	I feel exhausted when I release from work.	,766		
	I feel I am overworking.	,763		
	At the end of the day, I feel exhausted.	,757		
	I feel my job makes me disappointed.	,749		
	When I get up, I feel I cannot bear this job.	,694		
	I feel I cannot put up with this job anymore.	,689		
	Being in close relationship with people creates huge stress on me.	,639		
	I feel I am alienated from my job.	,607		
Person	As a part of my job, I can create a cosy environment while in contact with people.		,821	

	I believe I positively inspire people through my service.	,807
	It makes me happy to work closely with people whom I'm in contact with.	,792
	I gained lots of considerable accomplishment in this job.	,743
	I can effectively solve problems of people whom I be in contact.	,739
	I feel so energetic.	,694
	As a part of my job, I can figure out what people feel about incidents.	,625
Depersonalizati on (D)	I feel as if I consider people as an object.	,805
	Since the start of this job, I have become more strict to people.	,743
	I really do not care what happened to people whom I am in contact.	,634
	This job makes me rough in emotional sense.	,625
	I feel some people whom I am in contact with blame me for a particular problem they face.	,575
Removed item: I unaggressively deal with emotional problems in my job		0.250
	KMO	,907
	Barlett's	3202.234
	p	,000

Within the scope of the study, EFA was performed for each of two scales. "Varimax" method was used in analysis as a spinning method. EFA was firstly performed on emotional labor scale. Three statements in emotional labor scale factor loadings of which are under 0.50 are ignored. As a result of analysis, it is observed KMO value of emotional labor scale is 0.850, Barlett test's result is 1475.261 and statistically significant ($p=0,000<0,50$). As a result of analysis, two dimensions as "surface acting" and "deep acting" were obtained. Secondly, EFA was performed on statements in burnout scale. One statement in burnout scale factor loading of which is under 0.50 is ignored. As a result of the analysis, it is observed KMO value of the scale is 0.907; Barlett test's result is 3202.234 and statistically significant ($p=0,000<0,050$). Considering the statements comprising factors, it has been observed they fall under three factor groups as "emotional exhaustion, "personal accomplishment" and "depersonalization" respectively.

5.4.2 Confirmatory Factor Analysis (CFA)

CFA was performed so as to test validity of scales used within the scope of the study. Values as to CFA are presented in Table 6.

Table 6: Confirmatory Factor Analysis

			χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	AGFI	GFI	CFI
Emotional labor	(Two Dimensional)		97.274	39	2.49	0.075	0.900	0.941	0.960
Burnout	(Three Dimensional)		323.661	153	2.11	0.065	0.856	0.895	0.943

As a result of CFA, fit indices of emotional labor model ($\chi^2 = 97,274$, $sd=39$ ($p<0,001$), $\chi^2 / sd = 2,494$, $RMSEA = 0,075$, $AGFI = 0,900$, $GFI =0,941$, $CFI = 0,960$) confirmed two dimensional structure of the scale. As a result of CFA, fit indices of burnout model ($\chi^2 = 323,661$, $sd=153$ ($p<0,001$), $\chi^2 / sd = 2,115$, $RMSEA = 0,065$, $AGFI = 0,856$, $GFI =0,895$, $CFI = 0,943$) confirmed three dimensional structure of the scale. In line with analysis results, it is seen fit indices of measurement models are at acceptable level (Engel, et al., 2003, p. 52).

5.4.3 Testing Reliability

In Table 3, internal consistency analysis results of each sub-dimension of scale used within the scope of the study are presented.

Table 3. Internal Consistency Analysis Results

		Cronbach's Alpha (α)
Emotional labor	Surface Acting	0.88
	Deep Acting	0.85
Burnout	Emotional Exhaustion	0.91
	Personal Accomplishment	0.88
	Depersonalization	0.82

Cronbach's alpha (α) values as to each sub-dimension of scales in the study are surface acting (0.88), deep acting (0.85), emotional exhaustion (0.91), personal accomplishment (0.88) and depersonalization (0.82) respectively.

Table 7: Correlation Analysis

		SA	DA	EE	PA	D
Surface Acting	SA	1				
Deep Acting	(DR)	-,301**	1			
Emotional Exhaustion	(EE)	.567	-,470**	1		
Personal Accomplishment	(PA)	-,116	.538	-,379**	1	
Depersonalization	(D)	.580	-,508**	.640	-,278**	1

So as to determine relationships among dimensions obtained through EFA and confirmed via CFA, correlation analysis was performed. According to analysis results, surface acting has a negative relationship with intention to deep acting ($r = -,301$; $p = 0,050$), a positive relationship with intention to emotional exhaustion ($r = ,567$; $p = 0,050$), a negative relationship with intention to personal accomplishment ($r = -,116$; $p = 0,050$) and a positive relationship with intention to depersonalization ($r = ,580$; $p = 0,050$). Deep acting has a negative relationship with intention to emotional exhaustion ($r = -,470$; $p = 0,050$), a positive relationship with intention to personal accomplishment ($r = ,568$; $p = 0,050$), a negative relationship with intention to depersonalization ($r = -,508$; $p = 0,050$).

5.5. Examination of Relationships

Table 8: The Effect of Emotional labor on Burnout

Emotional Exhaustion					
	β	t	R ²	F	Significance Level of F Value
Surface Acting	,469	9.500	,416	94.940	,000
Deep Acting	-,329	-6.664			
Personal Accomplishment					
	β	t	R ²	F	Significance Level of F Value
Surface Acting	,051	,933	,287	54.038	,000
Deep Acting	,554	10.155			
Depersonalization					
	β	t	R ²	F	Significance Level of F Value
Surface Acting	,470	9.860	,455	111.154	,000
Deep Acting	-,367	-7.702			

According to results of regression analysis which was performed in order to determine the influence of emotional labor on burnout, it was observed emotional labor has a significant influence (41.6%) on "emotional exhaustion" ($F= 94,940$; $p=,000<0,05$). Accordingly, one point change in intention to surface acting, one of emotional labor dimensions creates a positive impact at the value of ,469 on intention to emotional exhaustion ($\beta=,469$; $t= 9,500$). Similarly, one unite change in intention to deep acting creates a negative impact at the value of -,329 on intention to emotional exhaustion ($\beta= -,329$; $t= -6,664$). As employees' intention to emotional exhaustion increases, their intention to surface acting increases, as well and as their intention to emotional exhaustion decreases, their intention to deep acting decreases, Emotional problems employees face in job lead them to show surface acting, reflect untruthful emotions or display insincere behaviors.

It was also observed emotional labor had a significant influence (28,7%) on "personal accomplishment", one of the burnout dimensions ($F=54,038$; $p=,000<0,05$). Accordingly, one unite change in intention to surface acting, one of the emotional labor dimensions creates a positive impact at the value of ,051 on intention to personal accomplishment ($\beta=,051$; $t= 933$). Similarly, one unite change in intention to deep acting creates a positive impact at the value of 0,554 on intention to personal accomplishment ($\beta=,554$; $t= 10,155$). Personal accomplishments of employees as to their professions increase their intention to deep acting. As personal accomplishment level increases, they reflect more sincere feelings to customers.

It was also observed emotional labor had a significant influence (41,6%) on intention to "depersonalization", one of the burnout dimensions ($F=111,154$; $p=,0.000<0,05$). Accordingly, one unite change in intention to surface acting, one of the emotional labor dimensions creates a positive impact at the value of ,0.470 on intention to depersonalization ($\beta=,470$; $t= 9.860$). Similarly, one unite change in intention to deep acting creates a negative impact at the value of -,367 on intention to depersonalization ($\beta= -,329$; $t= -7,702$). As employees' intention to depersonalization increases, their intention to deep acting increases, as well. As individuals become non-sensitive to incidents and phenomena, feelings they reflect become surface as well.

CONCLUSION

Emotional labor which is getting more important every day, accepted as an essential part of many jobs and also regarded as an emotional expression reflected to customers is a different aspect of emotions researched within organizational context. Besides, excessively emotional interaction between employees and customers and lack of opportunities for employees to renew their emotional resources causes burnout phenomenon. Emotional labor term introduced by Hochschild (1983) is examined in literature in three dimensions as surface acting, deep acting and natural acting or in two dimensions as surface acting and deep acting. In this study, as a result of explanatory factor analysis, it is examined in two dimensions as "surface acting" and "deep acting".

Within the scope of the study, the effect of emotional labor intentions of employees in four and five-star hotels in Alanya, Antalya is researched. In the study, emotional labor is examined in two dimensions as "surface acting" and "deep acting" whereas burnout is examined in three dimensions as "emotional exhaustion", "personal accomplishment" and "depersonalization".

As a result of research findings, it has been observed employees' intention to "surface acting" were below the average (2.79) and intention to "deep acting" was a little bit above the average (3.45). It has been also seen that employees try to feel emotions they reflect to customer in real sense and show sincere behaviors to them. In addition, "emotional exhaustion" (2.66) and "depersonalization" (2.59) levels of employees are below the average and "personal accomplishment" levels are a little bit above the average.

According to results of correlation analysis carried out on data, intention to surface acting is in a positive relationship with emotional exhaustion and in a negative relationship with personal accomplishment. As employees' intention to surface acting increases their emotional exhaustion and depersonalization increases and personal accomplishment decreases. Intention to deep acting is in a negative relationship with emotional exhaustion and depersonalization and in a positive relationship with personal accomplishment. When employees' intention to deep acting increases, their emotional exhaustion and depersonalization decreases, and personal accomplishment increases.

As a consequence of regression analysis results, it has been seen that emotional labor dimensions has an impact (41,6%) on "emotional exhaustion" dimension. "Surface acting" has a positive impact on emotional exhaustion dimension whereas "deep acting" has a negative impact on it. It is seen emotional labor dimensions have an impact (28.7%) on personal accomplishment. Intention to "surface acting" and "deep acting" has a positive impact on personal accomplishment. Similarly, emotional labor dimensions have an impact (45.5%) on depersonalization dimension. "Surface acting" has a positive impact on depersonalization dimension whereas "deep acting" has a negative impact on it.

As a result of literature scanning, following results have been obtained as to emotional labor and burnout. In their study on employees in service sector, Chu et al. (2012) found a positive relationship between surface acting and burnout and negative relationship between deep acting and burnout. In other words, as emotional dissonance increases, burnout increases and as emotional dissonance decreases, burnout decreases, as well. In their study on tourist guides, Kaya and Özhan (2012) figured out that intention to deep acting decreased burnout. Morris and Feldman (1996) claim emotional dissonance causes burnout. In his study on employees working in customer services in different sectors, Abraham (1998) argued that surface acting would increase burnout. The study by Karatepe (2010) on hotel personnel in Ankara and the study by Eroğlu on employees in banking sector reveal the fact that emotional labor causes burnout. The study by Tolich (1992) on employees working in supermarket supports the relationship between emotional labor and burnout. In their study on doctors working in private sector, Köse et al. (2011) found data supporting the claim that surface acting dimension of emotional labor causes burnout. In the study that Kaya (2014) carried out on employees working in nursing homes in İzmir, it is revealed that surface acting dimension of emotional labor affects burnout in positive aspect and job satisfaction in negative aspects. In their study on employees working in airport in Thailand, Chang and Chiu (2009) found out emotional labor has an important impact on burnout especially for women. According to results of the study Lv et al (2012) carried out on hotel personnel in China, surface acting dimension of emotional labor increases burnout whereas deep acting dimension decreases burnout. The same study reveals the fact that burnout causes intention to quit job. İplik et al. (2014) in their study on employees in five-star hotel in Antalya, have found out emotional labor decreases burnout and increases job satisfaction. Authors argue that

emotional labor strategies should be developed so as to manage its positive impact.

As a conclusion, emotional labor term is related to effort process that employees experience while being in close relationship with customers. Therefore employees have to include their feelings into this process. In the light of research findings, particular suggestions could be provided so as to contribute to future studies to be carried out on this subject. Data to be obtained through larger population in which more employees from hotels operating in winter season are included will provide more correct and generalizable results. In addition, these data could be analyzed through making comparisons on employees working in hotels providing service in different sectors.

REFERENCES

- ABRAHAM, R. (1998). "Emotional Dissonance in Organizations: Antecedents, Consequences and Moderators", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2): 229.
- AHOLA, K., HONKONEN, T., ISOMETSA, E., KALIMO, R., NYKYRI, E., KOSKINEN, S., AROMAS, A., LÖNNQVIST, J. (2006). "Burnout in General Population", *Social Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 41: 11-17.
- Ardıç, K., POLATÇI, S. (2009). "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32: 21-46.
- ARDIÇ, K., POLATÇI, S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(2): 69-96.
- ARI, G. S., BAL, E. Ç. (2008). "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1): 131-148.
- ASHFORTH, B. E., HUMPHREY, R. H. (1995). "Emotion in the Workplace: A Reappraisal", *Human Relations*, 48(2): 97-125.

- ASHFORTH, B. E., HUMPHREY, R. H. (1993). "Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity", *The Academy of Management Review*, 18(1): 88-115.
- BAYRAM, N., AYTAÇ, S., DURSUN, S. (2012). "Emotional Labor and Burnout at Work: A Study from Turkey", *Social and Behavioral Sciences*, 65: 300-305.
- BAŞBUĞ, G., BALLI, E., OKTUĞ, Z. (2010). "Duygusal Emegin İş Memnuniyetine Etkisi: Çağrı Merkezi Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58: 254-273.
- BEĞENİRBAŞ, M., MEYDAN, C. H. (2012). "Duygusal Emegin Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3): 159-181.
- BİÇKES, D. M., YILMAZ, C., DEMİRTAŞ, Ö., UĞUR, A. (2014). "Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2): 97-121.
- BROTHERIDGE, C. M., GRANDEY, A. A. (2002). "Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of "People Work"", *Journal of Vocational Behavior*, 60: 17-39.
- BRYNE, B. M., HALL, L. M. (1989). "An Investigation of Factors Contributing to Teacher Burnout: The Elementary, Intermediate, Secondary and Postsecondary School Environments", *American Educational Research Association Annual Meeting, San Francisco, Mart 27-31*, 1-31.
- BURKE, R. J., SHEARER, J., DESZCA, G. (1984). "Burnout Among Men and Women In Police Work: An Examination of the Cherniss Model", *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7(2): 162-188.
- CHANG, C. P., CHIU, J. M. (2009). "Flight Attendants' Emotional Labor and Exhaustion in the Taiwanese Airline Industry", *Service and Science Management*, 2: 305-311.
- CHU, Kay Hei-Lin. (2002). "The effects of emotional labor on employee work outcomes. Diss.", *Virginia Polytechnic Institute and State University – Yayınlanmamış Doktora Tezi*

- CORDES, C. L., DOUGHERTY, T. W. (1993). "A Review and An Integration of Research On Job Burnout", *Academy of Management Review*, 18(4): 621-656.
- ÇELİK, M., TURUNÇ, Ö. (2011). "Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2): 226-250.
- COTE, S., MORGAN, L. M. (2002). "A Longitudinal Analysis of the Association Between Emotion Regulation, Job Satisfaction and Intentions to Quit", *Journal of Organizational Behavior*, 23: 947-962.
- DERİN, N., DEMİREL, E. T. (2012). "Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkez'de Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(2): 509-530.
- DIJK, P. A., SMITH, L. G., COOPER, B. K. (2011). "Are You for Real? An Evaluation of the Relationship Between Emotional Labour and Visitor Outcomes", *Tourism Management*, 32: 39-45.
- DIEFENDORFF, J. M., CROYLE, M. H., & GOSSERAND, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 339 - 357.
- DURSUN, S., BAYRAM, N., AYTAÇ, S. (2011). "Duygusal Emegin İş Tatmini ve Tükenme Düzeyi Üzerine Etkisi", 17. Ulusal Ekonomi Kongresi, Eskişehir.
- ERGİN, C. (1992), "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", R.Bayraktar, İ. DAĞ (Ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara, 143-154.
- EROĞLU, Ş. G. (2014). "Örgütlerde Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 147-160.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974). "Staff Burnout", *Journal of Social Issues*, 30: 159-165.
- GRANDEY, A. A. (1999). "The Effects of Emotional Labor: Employee Attitudes, Stress and Performance", *Yayınlanmış Doktora Tezi*, Colorado State University, Colorado.

- GRANDEY, A. A. (2000). "Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor", *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 95-110.
- GREENE, G. (1961). *A Burnt Out Case*. Newyork: Viking Press.
- HALBESLEBEN, J. R. B., BUCKLEY, M. R. (2004). "Burnout In Organizational Life", *Journal of Management*, 30(6): 859-879.
- HOCHSCHILD, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, Berkeley.
- HUBER D, VEINANTE P, STOOP R (2005) Vasopressin and Oxytocin Excite Distinct Neuronal Populations in The Central Amygdala. *Science* 308:245-248
- İPLİK, F. N., TOPSAKAL, Y., İPLİK, E. (2014). "The Effects of Emotional Labor on Job Attitudes of Hotel Employees: Mediating and Moderating Roles of Social Support and Job Autonomy", *International Review of Management and Marketing*, 4(3): 175-186.
- JACKSON, S. E., MASLACH, C. (1982). "After-Effects of Job Related Stress: Families as Victims", *Journal of Occupational Behaviour*, 3: 63-77.
- JUDGE T. A., WOOLF E. F., HURST C. (2009). "Is Emotional Labor More Difficult For Some Than For Others? A Multilevel Experience-Sampling Study", *Personnel Psychology*, Vol. 62, 57-88.
- KAHILL, S. (1988). "Symptoms of Professional Burnout: A Review of the Empirical Evidence", *Canadian Psychology*, 29(3): 284-297.
- KARATEPE, O. M. (2010). "The Effect Of Positive and Negative Work-Family Interaction On Exhaustion", *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol. 22 No. 6, 2010 pp. 836-856.
- KAYA, U., ÖZHAN, Ç. K. (2012). "Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2): 109-130.
- KAYA, F. (2014). "Duygusal Emek ile Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na Bağlı Huzurevlerinde Çalışan Yaşlı Bakım Personeline Yönelik Bir Araştırma", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- KILIÇ, T., SEYMEN, O. A. (2011). "Sağlık Sektöründe Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16: 47-67.
- KIM, H. J. (2008). "Hotel Service Providers' Emotional Labor: The Antecedents and Effects on Burnout", *International Journal of Hospitality Management*, 27: 151-161.
- KORKMAZ, H., SÜNNETÇİOĞLU, S., KOYUNCU, M. (2015). "Duygusal Emek Davranışlarının Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Yiyecek İçecek Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12): 14-33.
- KÖKSEL, L. (2009). "İş Yaşamında Duygusal Emek ve Ampirik Bir Çalışma", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- KÖSE, S., ORAL, L., TÜRESİN, H. (2011). "Duygusal Emek Davranışlarının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(2): 165-185.
- KRUMML, S.M., & GEDDES, D. (2000a). Exploring the dimensions of emotional labor: The heart of Hochschild's work. *Management Communication Quarterly*, 14, 8-49
- LAM W., CHEN, Z. (2012). "When I Put On My Service Mask: Determinants and Outcomes of Emotional Labor Among Hotel Service Providers According to Affective Event Theory", *International Journal of Hospitality Management*, 31: 3-11.
- LEE, R. T., ASHFORTH, B. E. (1993). "A Further Examination of Managerial Burnout: Toward An Integrated Model", *Journal of Organizational Behavior*, 14: 3-20.
- LEE, J. J., OK, C. (2012). "Reducing Burnout and Enhancing Job Satisfaction: Critical Role of Hotel Employees' Emotional Intelligence and Emotional Labor", *International Journal of Hospitality Management*, 31: 1101-1112.
- LEITER, M. P., MASLACH, C. (1988). "The Impact of Interpersonal Environment On Burnout and Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, 9: 297-308.

- LV, Q., XU, S., JI, H. (2012). "Emotional Labor Strategies, Emotional Exhasution, and Turnover Intention: An Empirical Study of Chinese Hotel Employees", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 11: 87-105.
- LOW, G. S., CRAVENS, D. W., GRANT, K., MONCRIEF, W. C. (2001). "Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout", *European Journal of Marketing*, 35(5/6): 587-611.
- MASLACH, C. ve JACKSON, S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- MASLACH, C. (1982). *Burnout, the Cost of Caring*, N.J.: Engelewood Cliffs, Prentice Hall.
- MASLACH, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189_192.
- MORRIS, J. A., FELDMAN, D. C. (1996). "The Dimensions, Antecedents, And Or Consequences of Emotional Labor", *The Academy of Management Review*, 21(4): 986-1010.
- NYLANDER, P., LINDBERG, O., BRUHN, A. (2011). "Emotional Labour and Emotional Strain Among Swedish Prison Officers", *European Journal of Criminology*, 8(6): 469-483.
- OKUTAN, E., YILDIZ, Ş., KONUK, F. (2013). "İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2): 1-17.
- ÖZDEMİR, G., YALÇIN, M., AKBIYIK, M. (2013). "Hizmet Sektöründe Duygusal Emek Davranışlarının Müşteri İlişkileri Üzerindeki Etkisi: Boyner Örneği", *NWSA – Humanities*, 8(3): 301-320.
- ÖZSAĞIR, A., AKIN, A. (2012). "Hizmetler Sektörü İçinde Hizmet Ticaretinin Yeri ve Karşılaştırmalı Bir Analizi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41): 311-331.

- PELİT, E., TÜRKMEN, F. (2008). "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(1): 117-139.
- PERLMAN, B., HARTMAN, E. A. (1982). "Burnout: Summary and Future Research", Human Relations, 35(4): 283-305.
- PRETTY, G. M. H., MCCARTHY, M. E., CATANO, V. M. (1992). "Psychological Environments and Burnout: Gender Considerations Within the Corporation", Journal of Organizational Behavior, 13: 701-711.
- PUGLIESI, K. (1999). "The Consequences of Emotional Labor: Effects on Work Stress, Job Satisfaction, and Well Being", Motivation and Emotion, 23(2): 125-154.
- RAFAELI, A., SUTTON, R. I. (1987). "Expression of Emotion as Part of the Work Role", Academy of Management Review, 12(1): 23-37.
- SABUNCUOĞLU, T. (2008). "Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(1): 35-49.
- SMITH, A. C., KLEINMAN, S. (1989). "Emotions in Medical School: Students' Contacts with the Living and the Dead", Social Psychology Quarterly, 52(1): 56-69.
- STENROSS, B., KLEINMAN, S. (1989). "The Highs and Lows of Emotional Labor: Detectives' Encounter with Criminals and Victims" Journal of Contemporary Ethnography, 17(4): 435-452.
- STANISLAVSKI, C. (1965). An actor prepares. New York: Theatre Arts Books
- TOLICH, M. B. (1992). "Alienating and Liberating Emotions At Work Supermarket Clerks' Performance of Customer Service", Journal of Contemporary Ethnography, 21: 361-381.
- YILDIRIM, M. H., ERUL, E. E. (2013). "Duygusal Emek Davranışının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(1): 89-99.

- YÜRÜR, S., ÜNLÜ, O. (2011). "Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2): 81-104.
- WHITAKER, K. S. (1996). Exploring causes of principal burnout. *Journal of Educational Administration*, 34, 60-71.
- ZHANG, Q., ZHU, W. (2008). "Exploring Emotion in Teaching: Emotional Labor, Burnout and Satisfaction in Chinese Higher Education", *Communication Education*, 57(1): 105-122.

“Türkiye’nin Nüfus Bakımından İlk Beş Büyük Kentinin İnsanların Zihnindeki İmajları”

“The Images of Turkey’s Five Largest Cities in Minds of People”

Onur TOS*

Zülfiye ACAR ŞENTÜRK**

Extended Abstract

Introduction

The concept “competition” keeps showing itself everywhere as one of the most important components of globalizing world. Nowadays, the competition is not limited to marketing, institutions or individuals, but it also shapes the formation of cities. Within this context, the cities gravitate towards becoming a brand city and to enhance their image, thus the conditions of competition reach at peak point.

From this aspect, the cities gravitated towards image-oriented studies rather than standard ones. Through these studies, they attempt to achieve competitive advantage. The studies were carried out in many fields such as tourism, environment, marketing, identity formation, historical background, and health. These studies provide the cities’ branding efforts with functionality. These studies are carried out collectively with supports from both economic and political aspect, and they increase and shape the social life opportunities. Within this context, the branding of cities can be assured through the tactics and strategies, as well as long-term investments. Moreover, also the image-making processes of cities gain operability. From the aspect of our country, the branding studies carried out for creating the

* Yüksek Lisans Öğrencisi, Uşak Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, e-mail: onur.tos.33@gmail.com

** Yrd. Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, e-mail: zulfiye.acar@usak.edu.tr

Bu makale iThenticate Programıyla Taranmıştır

Makale Gönderim Tarihi: 08/06/2017- Kabul Tarihi: 02/07/2017

image have positive effects on the long-term image of city brand, the economy and development of country, and the welfare level. At this point, the main reason for slow progression is the limited speed of social, economic, and societal transformation.

Especially as a factor that is put forward by the globalization, the competition also affects the city dynamics. From this perspective, the cities started to behave in structuring process by considering the image concept in the way achieving a significant competitive advantage. At this point, it is inevitable for cities to express themselves as brands. Thus, the city administrations determine their vision and missions as becoming the most appreciated and valuable ones (Zhang and Zhao, 2009: 253).

For this purpose, the objectives of present study were determined to be to obtain the required information about five largest cities of our country, to verify these data, and to enable the cities to make use of these data during branding process. The present study was carried out in order to reveal the images of five largest (in terms of population) city of Turkey as perceived by the inhabitants of those cities. İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, and Antalya provinces have different structures, beauties, and images. Within the scope of determined objective, the sub-objectives of this study are to reflect the participants' opinions about the city images, to learn the fundamental image formation objects of cities, and to determine the weaknesses and strengths.

Methods

In this study, it was attempted to determine the opinions of inhabitants of five largest cities of Turkey (in terms of population) about these cities, and in-depth interviews were carried out with different target audiences. The main reason for selecting different individuals is the aim of reflecting how the cities are perceived from different socioeconomic perspectives. For this purpose, the individuals from different age, gender, and occupation groups expressed their positive and negative opinions in every city. In present study, it was aimed to represent the importance levels and necessity of perceived image of cities and the factors affecting the city image. In order to measure the city image, in depth reviews were carried out with participants selected via simple random sampling method. The data obtained from interviews are presented in tables, and the hypotheses were determined in this parallel. From this perspective, the suggestions for five largest cities of Turkey for positively enhancing their perceived images.

Findings

- ✓ One of the most important problems of İstanbul city is that the individuals feel unhappy. Besides that, the opinions such as high level of house costs, traffic problem, absent or weak citizenship senses, and unwillingness for living in İstanbul in future were also determined.
- ✓ It was observed that inhabitants of Ankara city claim about the expensive houses. Besides that, the safety problem was asserted as the main problem. The inhabitants of Ankara declared negative opinion about the “citizenship of city and emotional integration.
- ✓ Considering İzmir, it can be stated that the inhabitants of this city are generally happy. But they declared negative opinion about the municipality.
- ✓ In results obtained regarding Bursa, the city inhabitants claimed especially about the traffic problem.
- ✓ Finally, about Antalya, the negative opinion that houses are expensive in this city negatively affects the image of city. The main problem in Antalya was expressed to be infrastructural problems.

Conclusion

Even though the expectations of a city’s inhabitants from that city vary depending on the socioeconomic level, educational status, and life expectancies, the main common expectation is an economic and safe city, which has social opportunities and in which it is possible to access to the services easily. From this aspect, the leading ones among the factors making the cities different from others are the communication to be established with inhabitants, the sense of belonging, and the happiness for living in that city. For city administrators, perceiving the cities as a structure that consists of only the buildings and roads would result in neglecting the city’s dynamic structure.

As well as the individuals and institutions, also the cities are the structures that develop and change but have to protect the background and history. The cities have stories as anybody has, and the first step to be taken is to share these stories with everybody, especially the inhabitants of these cities. It is necessary to speak in the name of city, to share the stories, and to

emphasize in planned and systematic way that the cities do own dynamic structures.

Considering from the aspect of steps to be taken in this direction, it can be seen that the branding processes of cities show similarities now. From this aspect, the cities deserving to be privileged and achieving a positive image are generally the ones standing out amongst the others. The cities that are aware of the competition prefer to differ from others via the best and newest actions. As a result of the studies performed, it is possible to reach at top by establishing a unique image. Within this context, as it can be seen, the image became very important for the cities.

Keywords: City, Image, City Images

“TÜRKİYE’NİN NÜFUS BAKIMINDAN İLK BEŞ BÜYÜK KENTİNİN İNSANLARIN ZİHNİNDEKİ İMAJLARI”

Özet

Globalleşen dünyada birbirleriyle mücadele içerisinde olanlar ve farklılaşmak isteyenler sadece kurum, kuruluş ya da kişiler değildir. Günümüz koşullarında rekabet sahasında kentler de yerini almıştır. Bu kapsamda, rekabette üstünlük sağlamak isteyen kentler özellikle imaj çalışmalarına yönelmektedirler. İmaj kavramı bireylerin herhangi bir objeye karşı algıladıkları pozitif veya negatif tutum, ona karşı besledikleri duyguları ifade etmektedir. Ancak bireyler nezdinde bu algının yaratılması o kadar da kolay değildir. Çünkü imaj oluşumu birçok unsur tarafından etkilenmektedir. Genel bir perspektifte kent yoğunluğundan ve sorunlarından bıkmış biri negatif imajla büyük şehirlerde yaşamayı zorunlu olmadıkça düşünmezken, sıcak havaları ve denizi seven bireyler için Akdeniz bölgesindeki büyükşehirler de olsa, oralarda yaşamak cazip gelebilmektedir. Bir taraftan büyükşehir algısına karşı olumsuz imaj sergilenip ona yönelik bir algı oluşturulabilirken, diğer taraftan pozitif imaj yansıtılıp yaşama olanakları göze alınabilmektedir.

Bu çalışmada, nüfus bakımından ilk beş büyük kentimizin, bu kentlerde yaşayan bireylerin zihinlerindeki imajları ölçülmeye çalışılmıştır. Bünyelerinde barınan insanların kent hakkındaki algıları yansıtılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede nüfus bakımından ilk beş büyük kentte basit

rastlantısal örneklem yöntemiyle beşer kişi üzerinde, hazırlanmış sorular dahilinde derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sonucunda örnekleme dahil olan bireylerin verdiği cevaplar analiz şeklinde aktarılmış ve yorumlamaları yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kent, İmaj, Kent İmajları

Giriş

Rekabet olgusu globalleşen dünyanın en önemli unsurlarından biri olarak her yerde kendisini hissettirmeye devam etmektedir. Günümüzde rekabet unsuru sadece pazarlama, kurum ya da kişilerle sınırlı kalmamakta, kentlerin oluşumunu da şekillendirmektedir. Bu kapsamda kentler marka olabilmek ve imajlarını arttırabilmek yönünde çalışmalara yönelmekte, buna bağlı olarak ise rekabet koşulları en üst noktaya kadar ulaşmaktadır.

Bu çerçevede kentler standart işleyen çalışmaları dışında imaj odaklı çalışmalara da yönelmiştir. Bu çalışmaları yerine getirerek rekabet koşullarında üstünlük elde etmeye çalışmaktadırlar. Yerine getirilen çalışmalar ise turizmden, çevreye, pazarlamadan kimlik oluşumuna, tarihsel artalandan sağlığa birçok farklı alanda gerçekleşmektedir. Bu çalışmalar ile kentler marka olabilmek çalışmalarına işlerlik kazandırmaktadırlar. Çalışmalar gerek ekonomik gerekse de siyasal destekli olarak kolektif bir şekilde gerçekleşmekte, sosyal yaşamın olanaklar bakımından çeşitliliğini arttırmakta ve biçimlendirmektedir. Bu kapsamda belirlenen taktik ve stratejiler ve uzun dönemli yatırımlar sayesinde kentin marka olması sağlanabilmektedir. Aynı zamanda bu sayede kentler hakkında imaj oluşturma süreçleri de işlerlik kazanmaktadır. Ülkemiz açısından gelinen noktada imaj oluşturmak için yapılan bu marka çalışmaları yavaş bir ilerleme gösterse de kent markasının uzun dönemli imajına, ülke ekonomisine ve gelişimine, refah seviyesinde pozitif etki yapmaktadır. Bu nokta da yavaş işleminin sebeplerinin başında ise sosyal, ekonomik ve toplumsal dönüşüm hızının belirli bir döngüde seyretmesi gelmektedir.

Bu çalışmada temel amaç nüfus bakımından ilk beş büyük kentin, bu kentlerde yaşayan insanların zihninde yer eden imajlarının yansıtılmasıdır. Daha önce bu anlamda yapılmış marka kent oluşum ve destinasyon çalışmaları, makaleler, sempozyumlar, dergiler ve tezler göz önünde bulundurularak sorular hazırlanmıştır. Sorular derinlemesine görüşme yapılarak kent içerisinde yaşayan, basit rastlantısal örneklem yardımıyla belirlenen insanlara yöneltilmiş ve kent içerisinde yaşayan insanlar

açısından kentlerin imajları yansıtılmaya çalışılmıştır. Nüfus bakımından ilk beş büyük kentimizin insanlar nezdindeki bilinen imajları noktasında bireylerin tutum ve davranışları ile düşünceleri dahilinde bir yol haritası oluşturulmuştur. Bu kapsamda, oluşturulan yol haritasıyla kademeli olarak çalışmanın ilerlemesi sağlanmıştır. Ayrıca ilk beş büyük kent birçok farklı özelliği de barındırmasından dolayı araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Çalışmanın kapsamı noktasında, marka ve kent markası kavramları irdelenmiş, kent kimliği hakkında bilgi verilmiş, marka ve kent imajları değerlendirmeye alınmıştır. Bununla birlikte tablo ve şekil yardımıyla teorik bilgilerin desteklenmesi sağlanmıştır.

1.Marka ve Kent Markası Kavramları

Kurum ve kişiler rakiplerinden ayrılmak, isimleri ile hatırlanmak için bu yönde çalışmalar yapmaktadırlar. Marka olmak, hizmet alanların zihninde belirli özellikler ile akla gelmektir ve uzun süren yoğun çabaların sonunda oluşmaktadır.

Tarihin eski çağlarından bu yana markalar, iyilik, saygınlık ve güç göstergesi olarak simge ve tasvirlerin stratejik olarak kullanılmasının yeni biçimidir (Moon ve Millison, 2003: 35).

Marka bir kuruluşa, ürüne ya da hizmet çeşidine kimliğini veren ve onu rakiplerinden farklılaştıran sembol, işaret, sözcük ya da cümle olarak açıklanabilir (Ambrose, 2010: 159).

Marka en genel tanımıyla, günümüzde, pek çok ürün ve hizmet arasında farklılaşan, akla ilk gelen ve tercih edilendir. Amerikan Pazarlama Derneği'nin tanımına göre ise "ürün veya hizmetlerini satanların diğer satıcılardan ürün ve hizmetlerini farklılaştırarak tanımlamaları için kullandıkları tasarım, isim ve semboldür. Marka yasal bir göstergedir. Bir marka bir ürünü / hizmeti, ürün ve hizmet gruplarını, satıcısını, tedarikçisini, perakendecisini, müşterilerini ve çalışanlarını tanımlar (<http://www.marketingpower.com/>). Marka olmayı başaramamış ürün, hizmet, kişi, spor takımı vb.nin rekabetin had safhaya çıktığı günümüz pazarlarında yaşamını sürdürmesi çok zordur. Marka yaratma, "19. yüzyılın ortasında teknolojinin hızla gelişmesi, okur- yazar sayısının artışı ve hayat standartlarının artması sonucunda, ortaya çıkan ilk kitleye yönelik pazarlarda markalı ürün fikrinin ortaya çıkmasıyla başlamıştır" (Okay, 2000: 54).

Türk Markalar Yasasına göre ise marka, “Sanayide, küçük sanatlarda, tarımda imal ve izhar edilen, üretilen veya ticarete satışa çıkarılan her nevi emtiayı diğerlerinden ayırt etmek için bu emtia ve ambalajın üzerine konulan, emtia üzerine konulmadığı takdirde ambalajlarına konulan ve bu amaca hizmet etmeye elverişli göstergeler” diye tanımlanmaktadır (Ak, 2009: 2).

Marka olmak ürün ve hizmetin benzerlerinden ayrılmasına katkısının yanında, kendisi ile ilgili/ilişkili olanlara da güven başta olmak üzere birçok olumlu duyguyu hissettirmektedir.

Son yıllarda ülkemizde de yerel yöneticiler şehirlerinin adından söz ettirmek, onları farklı yönleri ile ön plana çıkarmak ve kentte yaşayan halk başta olmak üzere potansiyel sakinleri ya da ziyaretçileri nezdinde olumlu duygular oluşturulması yönünde çaba sarf etmektedirler. Bu çalışmalarını bazen kendi çabaları ile yaparken bazen de profesyonel destek alarak yürütmektedirler.

Bu yönüyle kent markası oluşturmak, marka stratejisi ve marka iletişimde elde edilen bilgi ve birikimin, mekânların ve kentlerin geliştirilmesinde kullanıldığı yeni bir disiplindir. Bu disiplin söz konusu kentin güçleri ile pazar ihtiyaçlarının iyi bir şekilde uyumunu sağlamayı ve güçlü, pozitif ve farklı itibarının o kente daimi bir avantaj getirmesini hedefleyen bir anlayışı ifade etmektedir (Tanlasa, 2005: 44).

Küreselleşme ile doğan uluslararası bütünleşme sürecinde yatırımlar için çekici hale gelmek, yerel ekonomik kalkınmanın ana hedeflerinden biridir. Kentler ve ülkeler sayılan sebeplere paralel olarak fiziksel, ekonomik, sosyal ve kültürel planlar yoluyla farklı tipte kullanıcıların (şehirliler, yatırımcılar ve ziyaretçiler) beklentilerini karşılama çabası içinde birbirleri ile rekabet halindedirler (Peker, 2006: 20).

Bir kentin marka kent olabilmesi için, bir takım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikler, coğrafi konum, kentteki suç oranı, uluslararası etkinlikler gerçekleştirme ve bu etkinlikler için yeterli kapasitede tesislere sahip olması, kültür, sanat ve turistik faaliyetlere ev sahipliği yapması ve kentin medyada yer alması olarak sayılabilir. Bununla birlikte, büyük fırsatlar sağlayabilecek, pazarda boşluk olan alanların tespiti ile kent imajının yeniden düzenlenerek pazarlanması gerekmektedir (Şahin, 2010: 33).

Kent markası oluşturmak verilen bu mücadelenin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Kent markası yaratmak, kentin güçlü ve olumlu yönlerini ve kentin karakteristiklerini istenilen kitlelere yayan güçlü araçlar oluşturmayı amaçlayan bütünsel ve kapsamlı bir süreçtir. Profesyonel uzmanlık düzeyinde kent markası yaratmak, “planlama” ve “pazarlama” disiplinlerinin birleştirilmiş uzmanlığını gerektirir (Peker, 2006: 21).

Hanna ve Rowley kentler açısından markayı zorunluluk haline getiren şartları şu şekilde sıralamaktadır (2008: 61):

- ✓ Uluslararası medyanın yükselen gücü
- ✓ Tüketicilerin harcama gücünün artması
- ✓ Uluslararası seyahat maliyetlerinin azalması
- ✓ İnsanlarda farklı kültürlere olan ilgi ve alakanın artması
- ✓ Sunulan hizmetler bakımından şehirlerarası benzerliklerin artması.

Kent markası oluşturulurken kentsel yörenin karakteristik özellikleri, yönetim ve pazarlama yöntemleri ile sosyo-ekonomik ve mekânsal planlamayı kapsayan stratejiler düşünülmelidir (Peker, 2006: 21). Profesyonel uzmanlık düzeyinde kent markası yaratılması, “planlama” ve “pazarlama” disiplinlerinin uyumunu gerektirir. Şekil 1’de Kent pazarlaması ile kent markası oluşturma arasındaki bağ gösterilmektedir.

Şekil 1. Kent pazarlaması ile kent markası oluşturma arasındaki bağ



(Kaynak: Peker, Afife Esra, Kentin Markalaşma Sürecinde Çağdaş Sanat Müzelerinin Rolü; Kent Markalaşması ve Küresel Landmark, (İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006, s.55.).

Kent markası, kente üç temel yoldan değer katmaktadır (Peker, 2006: 24);

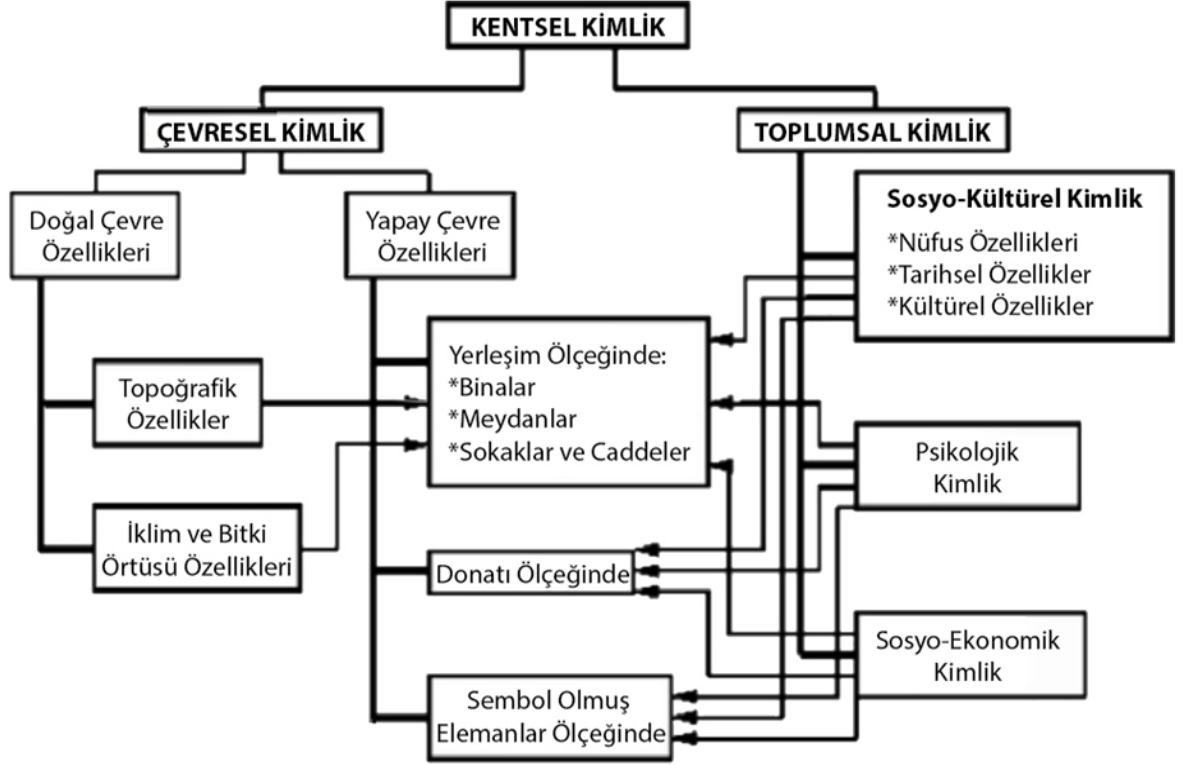
- ✓ Kentte yaşayan şehirlinin potansiyellerini ortaya çıkartarak kente yönelik yatırımları özendirerek ekonomik değer katmak
- ✓ Kenti daha güçlü ve akılda kalır bir biçimde dile getirerek kentın uluslararası bilinirliğini yükseltecek etkili yollar oluşturmak.
- ✓ Kentin etkili ve ayırt edici vizyonu doğrultusunda kentın verdiği mesajları tertip etmek.

2.Kent Kimliği

Kentsel kimlik bir kentın, çevrenin, doğal ve yapay öğeleri ve sosyokültürel özellikleri ile tanımlanır (İlgin, 1997: 23). Kentler yaşam şekli bakımından birbirlerine benzer görünmelerine ve temel ortak özelliklere sahip olmalarına rağmen, kendi tarihsel gelişim süreci içinde oluşturdukları bazı farklı özelliklere de sahiptirler. Kent kimliği bu uzun dönem içerisinde biçimlenen farklılıktır. Bir kentın veya çevrenin doğal, yapay öğeleri ve sosyokültürel özellikleriyle tanımlanması ve bunların birbirleriyle harmanlanmasıdır.

Kentsel (şehirselle) kimlik oluşum şeması, açımları ile birlikte Şekil 2’de ifade edilmiştir. Bölgesel-kentsel içerikli yapılan alan çalışmalarında, kimlik unsurları arasındaki şemada belirtildiği üzere ve daha geniş açımları ile birlikte incelenmektedir (Beyhan ve Ünügür, 2005: 3).

Şekil 2. Kentsel (şehirsel) kimlik oluşum şeması



(Kaynak: Beyhan, Ş. G., Ünügür, M., (2005) "Çağdaş Gereksinmeler Bağlamında Sürdürülebilir Turizm ve Kimlik Modeli", İTÜ Dergisi Mimarlık, Planlama, Tasarım Cilt:4, Sayı:2, s. 3).

Kent kimliğini meydana getiren öğeler; doğal ve insan eliyle üretilmiş çevreden kaynaklanan kimlik öğeleri şeklinde sıralanabilir (Ertürk, 1996: 14). Bu kapsamda, birçok öğeyi aynı anda içinde barındırmasıyla işlevsel olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Beşeri çevreye ilişkin kimlik öğeleri, esas itibarıyla, var olan kültürel yapı ile entegre olmuştur. Kentin doğal, beşeri ve yapılaşmış çevresinin orijinal karakteristikleri, kent için özel bir durum, giderek kentsel fonksiyonlardan ayırt edilen bir özel fonksiyon yaratır. Bu özel fonksiyon kent kimliğinin kaynağıdır. Kent kimliği uzun bir zaman dilimi içinde şekillenir ve kentin coğrafi içeriği, mimarisi, kültürel düzeyi, yerel gelenekleri, yaşam biçimi gibi niteliklerinin karışımı olarak kente şekil verir (Suher, 1999: 356).

3.İmaj Kavramı: Marka İmajı ve Kent İmajı Olgusu

İmaj, bir nesne ya da varlık hakkında ortaya çıkması zamana bağlı ve bireylerin zihnindeki unsurların etkileşimi sonucu oluşan pozitif veya negatif düşüncelerdir (Gemlik vd., 2007: 268). Bu noktada imajın dinamik yapısının kişiler ve kurumlar üzerinde farklılaşma sağladığı, bununla birlikte algı biçimlerini değiştirmeye yardımcı olduğu için etkili bir unsur olarak değerlendirilmesi yanlış olmayacaktır (Göksel ve Yurdakul, 2010: 198).

Duygusal ve kavramsal bileşenler, imajın bir bütün olarak olumlu ya da olumsuz olarak algılanmasına neden olur (Asuncion ve Josefa, 2004: 629). Bununla birlikte imaj farklı insanlar için değişik şeyleri ifade etmektedir (Christopher, 2005: 193). İnsanların bilgi düzeyleri, kişilikleri ve psikolojik yapıları birbirinden farklı olduğu için ürün ve hizmetleri tanımlama, yorumlama ve değerlendirme dereceleri de birbirinden farklı olmaktadır.

İmaj, mekâna ilişkin çok fazla sayıdaki çağrışımların ve bilgilerin sadeleştirilmiş halini sunar (Rainisto, 2003: 75). İmaj şekillendirme farklıdır, yani bir şekillendirme oldukça basite indirgenmiş, değişmiş yaygın bir imaj sunar ve mekâna yönelik ya pozitif ya da negatif davranışlar taşır. Diğer taraftan bir imaj, mekânın kişiden kişiye değişen çeşitli varyasyonlardaki algılanışdır. Ayrıca mekân imajı, sistematik iletişimi sürecinin bir neticesidir. Bu imaj hedef grubun gerçek tecrübeleri olduğu için her zaman gerçekleri yansıtır. Bir kentin imajı sade, geçerli, çekici, inandırıcı ve ayırıcı olmalıdır (Langer, 2000: 14).

Marka imajı, “duygular, zihinde oluşan çağrışımlar ve ürün kişiliği, gibi tüm belirleyici öğeleri içerecek şekilde ürünün algılanması” (Odabaşı ve Oyman, 2005: 369) ve “marka hakkındaki kişinin bilgi ve davranışlarının tümü” (Aktuğlu, 2004: 34) olarak tanımlanabilmektedir. Her iki tanımın da birleştiği nokta tüketicinin ürünle ilgili bilgi edinmesi ve buna paralel olarak oluşturduğu tutumdur. Bu tanıma ek olarak Amerikan Pazarlama Derneği; marka imajının; marka kişiliğinin ve varlığının insanların o marka hakkındaki sezgi, düşünce, belirlenim, fikir ve beklentilerinin yansımaları olduğunu belirtmektedir (<http://www.marketingpower.com>).

“Marka imajı tüketicinin marka hakkındaki izlenim, inanç ve çağrışım, duygu ve düşüncelerinin toplamıdır. Diğer bir ifadeyle bir markanın rakiplerinden nasıl farklılaştığı, rakip markalara göre nasıl algılandığıdır” (Yalçınkaya, 2006: 7).

Başkalarının kullanımına ya da beğenisine sunulan her ürün ve hizmet de olduğu gibi kentlerin de kendilerine has imaj çalışmaları mevcuttur. Kentlerin imajının oluşturulmasında somut ve soyut değerlerden faydalanılırken bazen bu imaj herhangi bir çaba gerektirmeden o şehre ait özelliklerin tekrarlanması ve kullanılması ile ortaya çıkmaktadır. Son zamanlarda ülkemizde bazı kentlerden “marka kent” olarak bahsedilmekte, yerel yöneticiler bu konu ile ilgili çalışmalara yönelmektedirler. Yurtseven, bir kente ait imaj belirleme ve oluşturma evresini, özel imaj ve temel imaj olmak üzere ikiye ayırmıştır (2004: 201-214). Bu ayrımı doğru bir şekilde belirlemiş olan kentler imaj çalışmalarını farklı şekilde yönlendirebilmektedir. Yapılan ve yapılacak olan imaj çalışmalarıyla insanların kentlerle ilgili düşünceleri de şekillenmektedir.

Kent imajı, insanların kent hakkındaki izlenimlerinin, düşüncelerinin ve inançlarının bütünüdür (Kotler, 1993: 141). Bir yer ile ilgili birçok kanaat ve düşünce vardır. İmaj, mekân hakkındaki tek bir inanıştan çok daha fazlasıdır; yer hakkındaki inanışların toplamıdır.

Kent imajı, insanların zihinlerinde kentle ilgili izledikleri diziler, filmler, haberler, okudukları kitaplar ve kulaktan kulağa yayılan geçici bilgi ve kendi tecrübeleri ile meydana gelmektedir. Bütün bu bilgiler insanların zihninde kente ilişkin pozitif, negatif veya tarafsız bir imaj oluşturur. “Kent imajının oluşması, çevre ve gözleyenlerince yönlendirilen ikili süreç sonucunda oluşur. Halk imajı, kent sakinlerince benimsenen bir kolektif zihinsel sunumdur. Bunu temel psikolojik doğa, ortak kültür, fiziksel gerçeklik ilişkileri ile ortak temelde meydana getirir” (Martinez vd, 2007: 338).

Bir kentin, üzerinde çalışılmadan ortaya çıkan imajı, o kentin müşterilerinin (hedef kitlelerinin) kentin kimliğine ilişkin düşünceleridir. İnsanlar çoğu kez hiç gitmedikleri yerler ve hiç görmedikleri şeyler hakkında da belirgin bir imaj sahibi olabilirler. Hatta onların bu imaj figürü hakikate ve belli bilgilere de dayanmayabilir. Bu konuda medya, eğitim, kendi deneyimleri ve diğer insanların davranış ve düşünceleri, önyargıları ve inançları etkili olabilir (Tekeli, 2001: 45).

Kent marka imajı oluşturulurken öncelikle nasıl bir imaj oluşturulacağı belirlenir. Sonrasında bu imajın nasıl oluşturulacağına yönelik planlama ve çalışmalar yapılır. Bu imaj ulaşım, ticaret, sanayi, turizm, eğitim, eğlence ve kent merkezi olarak gruplandırılabilir. Ayrıca kent için tarihi eserler,

anıtlar, doğal güzellikleri, kamu binaları, mimari özellikler gibi öğeler de alt imajlar olarak değerlendirilmektedir (Ericson ve Roberts, 1997: 35).

Kent imajı kavramı kent markası oluşturma sürecinde stratejik bir öneme sahiptir. Çünkü kent imajı insanların kente ilişkin algılama ve intibalarından oluşmaktadır. Hedef kitlede pozitif ve arzu edilen imajın inşa edilmesi rekabet avantajı ve sürdürülebilir bir gelişim sağlayacaktır. Bu gelişmelere sahip olabilmek için kentin hedef kitleye yönelik çeşitli alanlarda imajının analiz edilmesi, ilgili alanlarda negatif olan imajın arzu edilen şekilde oluşması için bütünlük iletişim çabalarından faydalanmak gerekmektedir (Vural, 2010: 102).

Kent imajı; iletişim kurabilir kalitede ve sosyal olmalıdır. Duygu, cazibe ve duyarlılık sahibi olmalı, heyecan vermelidir (Martinez vd, 2007: 338). Kotler ise kent imajı kategorilerini çoğaltarak; kentin pek bilinmeyen bir imajı varsa bunun zayıf, kente ilişkin farklı uçlarda fikirler varsa bunun tutarsız, kent imajı aynı anda olumlu ve olumsuz unsurlar içeriyorsa bunun karışık imaj olduğunu söyler (aktaran, Avraham, 2004: 472).

Genel bir yaklaşımla kent imajı; ziyaretçinin kente ilgili bilgi edinmesi ve bu edindiği bilgiler doğrultusunda kente ilişkin oluşturduğu tutumdur. Bu nedenle; mevcut kent olanakları, mevcut imaj ve hedef kitlenin özellikleri analiz edilmeli ve buradan alınan veriler doğrultusunda hedef kent imajının tasarlanması ve bu sürecin yönetilmesi gerekmektedir. Kent imajının idare edilebilmesi için, kentin öncelikle temel bir takım niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu niteliklerin en önemlileri arasında; kentin, ziyaretçilerin, halkın, iş adamlarının ve mevcut şirketlerin ihtiyaçlarını karşılayabilir nitelikte bir altyapıya sahip olması sayılabilir. Bu nitelikler arasında sayılabilecek önemli bir diğer öğe de; kent sakinlerinin ve yöneticilerinin değişime açık olması ve bu değişimi yapmaya kararlı olmasıdır (Şahin, 2010: 43).

Kent imajı oluşumunda birçok unsur etkili olmaktadır (Beerli ve Martin, 2004:659):

- ✓ Doğal Çevre; kent ve ilçelerin çekiciliği, temizlik, hava ve gürültü kirliliği, kalabalık nüfus, trafik sıkışıklığı, manzara güzelliği.
- ✓ Doğal kaynaklar; kırsal alanların zenginliği (dağlar, göller, çöller, korunan doğa rezervleri vb.), bitki ve hayvan çeşitliliği ve benzersizliği, hava (yağış miktarı, güneşli saatler, sıcaklık, nem

- oranı), plajlar (deniz suyu kalitesi, plajların uzunluğu, kumlu ve kayalık sahilleri, plajlardaki kalabalık).
- ✓ Turizm altyapısı; otel ve benzeri konaklama yerleri (kategoriler, kalite, yatak sayısı), bar, diskotek ve kulüpleri, restoranlar (kategorisi, kalitesi, sayısı), destinasyonlara yönelik geziler, destinasyonlara ulaşım kolaylığı, turistik bilgi ağları, turizm merkezleri.
 - ✓ Kültür, Tarih ve Sanat; tarihi binalar, anıtlar, müzeler, vb., konser, festival vb., gastronomi, el sanatları, folklor, yaşam tarzları, din / inanç.
 - ✓ Eğlence yerleri; eğlence ve spor aktiviteleri (kayak, golf, dalgıçlık, avcılık, balıkçılık, vb.), tema parkları, su parkları, macera aktiviteleri, alışveriş, hayvanat bahçeleri.
 - ✓ Kentin atmosferi; aile için yerler, ünlü yerler, moda, lüks, egzotik, mistik, dinlendirici, eğlenceli-keyifli, hoş, stresli, sıkıcı, çekici veya ilginç.
 - ✓ Sosyal Çevre; dil engeli, ayrımcılık ve yoksulluk, yaşam kalitesi, yerel halkın misafirperverliği ve dostluğu.
 - ✓ Siyasi ve Ekonomik Faktörler; siyasi eğilimler, siyasi istikrar, ekonomik kalkınma, fiyatlar, güvenlik (suç oranı, terör saldırıları).

4.Algı Kavramı

Algı, "bir şeye odaklanarak o şeyin bilincine varma; yönelme, idrak anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr). Bununla birlikte, insan bünyesi dışındaki yani dış dünyada somut/soyut nesnelere odağında aldığımız duyumsal enformasyon algılama olarak adlandırılmaktadır. Algılama duyumsal bir veridir; dokunma, duyma, görme, tatma, koklama duyularından oluşan beş duyu organımız vasıtası ve bunlarla birlikte hissetme duyusunun da varlığıyla insanın bedeni dışındaki dünyadan enformasyon sağlama sürecidir. Aşağıda Şekil 3'de algılama süreci şu şekilde ifade edilmektedir (İnceoğlu, 2010:68):

Şekil 3. Algılama

Algılama=Herhangi bir	Olayı, nesneyi, ilişkiyi	Görmek - Dokunmak Duymak - Tatmak Koklamak - Hissetmek
-----------------------	--------------------------	---

(**Kaynak:** Inceoğlu, M. (2010), Tutum Algı İletişim, Beykent Üniversitesi Yayınları No:69, 5. Baskı, İstanbul.)

Bireyler algılama sürecini, kent imajlarını algılama noktasında da kullanmaktadırlar. Bireylerde ki bu algıyı olumlu yönde tetikleyen temel nokta ise kentlerdeki imaj çalışmalarının nitelikli ve sürekli olmasına bağlıdır. Bu noktada Teknolojik konulardaki gelişmeleri yakından takip eden kentler önemli bir rekabet avantajı yakalamış olurlar.

Bilgi iletişim teknolojileri, saat ve takvimler çok özellikli sistemlerdir. Çünkü sadece anındalık yaratmazlar, aynı zamanda özendirme ve cesaretlendirme sağlarlar. Bununla birlikte hedeflere ulaşmayı ve son bitiş tarihleriyle çalışma sebebiyeti de vermektedirler. Bu perspektifte çalışanlar, geleceğin kısa zamanda gerçekleşmesini sağlamaktadırlar. Yani geleceğin gelecek olması belirsizliğini azaltmaktadırlar (Barutçugil, 2011:112). Bu çerçevede algı kavramı daha nitelikli hale gelmektedir. Çünkü kent yöneticileri de imaj faktörünün olumlu olabilmesi için sürekli çalışmak, insanların gözünde işlevsel gözükmek durumdadırlar. Aksi takdirde kısa dönemde dahi görevlerinden alınmaları kaçınılmaz olmaktadır.

Kentler için olumlu bir algı oluşturmanın yani imaj yaratmanın önemi büyüktür. Bu kapsamda yaratılan algı ve oluşturulan imaj bireylerin yatırım, seyahat etme, alışveriş, çalışma ve yerleşim seçimlerini de önemli oranda etkilemekte ve belirlemektedir. Bununla birlikte olumsuz bir algı olduğunda bu algı sonucunda oluşan negatif imaj kitle iletişim araçları yoluyla hızlı ve kısa sürede yayılmakta ve kent hakkında olumsuz intibalar oluşmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda bireylerin algısını pozitif tutarak olumlu bir kent imajı yaratmak ve bunun sürdürülebilirliğini sağlamak önemlidir (Kerr ve Johnson, 2005, 73-387).

Algı, duyu organları vasıtasıyla beyne iletilen uyarıcıların beyin tarafından anlamlandırılması olayı olarak da tanımlanmaktadır. Bu nedenle algı, duyumdan farklı bir niteliğe sahiptir. Algı, zihinsel bir fark etme olayıdır. Özetle duyum, uyarıcıların duyu organlarımız üzerinde bıraktığı etki, algı ise bu etkiye verdiğimiz anlamdır. Çoğu zaman bakıp da görülemeyen (fark edilemeyen) durumlar, algı yetisi ile alakalıdır. O nedenle, kulak duyabilir, göz görebilir ve her organ kendi işlevini yürütebilir ancak beyin söz konusu uyarıcıları bütüncül bir anlama dönüştürmezse kulağın duyma, gözün görme uyarısının bir anlamı olmaz. Algı, anlamlandırdığı bir duyumu zihinsel bir imgeye (tasavvur) dönüştürebilir (Özer, 2012: 148-149; Bakan ve Kefe, 2012: 20). Son zamanlarda Türkiye’de yapılan birçok çalışmanın algı

çalışması olarak vasıflandırılması, anlamlandırmanın öznenin zihinsel, duygusal ve davranışlarını belirleme meziyeti ile ilgilidir (Gelibolu vd.,2014: 21). Bu nedenle çalışmamız nüfus bakımından ilk beş sırada yer alan kentlerin bireylerdeki algısı, bir başka deyişle; bu kentlerin insanlardaki algılanan imajlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Zira “tanınma, bilinme ve imaj” algı kavramının kapsadığı farklı boyutlardır. Bu temel referans kavramlar çerçevesinde nüfus bakımından beş büyük kentimizin insanlardaki algısı, imajı ve marka kimliği yansıtılmaya çalışılmıştır.

5.Araştırmanın Uygulanması

Araştırmada Türkiye'nin ilk beş büyük kentinde yaşayan insanların yaşadıkları kentlerin imajları ile ilgili düşünceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Kullanılan veri toplama aracı derinlemesine görüşmedir. Uygulama İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Antalya kentlerinde basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile bireyler seçilerek ve yüz yüze görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir.

5.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, Türkiye'nin nüfus bakımından ilk beş büyük kentinin, ilgili kentlerde yaşayanlar tarafından algılanan imajlarını yansıtmak amacıyla yapılmıştır. İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Antalya kentleri farklı türde yapılar, güzelliklere ve imaj oluşumuna sahip kentlerdir. Belirlenen temel amaç çerçevesinde araştırmanın alt amaçlarını katılımcıların kent imajları hakkındaki düşüncelerinin yansıtılması, kentlerin temel imaj oluşum objelerinin öğrenilmesi, güçlü ve zayıf yanlarının belirlenmesi oluşturmaktadır.

Özellikle günümüzde küreselleşmenin getirdiği bir unsur olarak rekabet kent dinamiklerini etkilemiştir. Bu çerçevede kentler yapılanma süreçlerinde imaj unsurunu da düşünerek hareket ederek, oluşumlarını rekabette önemli bir avantaj elde edecek şekilde gerçekleştirmeye başlamışlardır. Bu noktada kentlerin kendilerini marka olarak ifade etmeleri kaçınılmaz olmaktadır. Kent yöneticileri de en beğenilen ve değerli olma noktasında vizyon ve misyonlarını belirlemektedirler (Zhang ve Zhao, 2009: 253). Bu çerçevede ülkemizin nüfus bakımından beş büyük kenti hakkında gerekli bilgilerin elde edilmesi, sağlanması ve marka oluşum sürecindeki kentlerin yarar sağlaması araştırmanın önemi olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada elde edilen veriler görüşme yapılan kişilerin görüşleri ile sınırlıdır. Onların verdikleri bilgiler doğrultusunda elde edilen sonuçlar değerlendirilerek yorumlanmıştır.

5.2.Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada örneklem olarak seçilen kentlerin belirlenmesinde 2017 yılında yayınlanan TÜİK ADNKS verileri esas alınmıştır. Buna göre Türkiye'nin en kalabalık şehirleri listesi;

- 1 - İstanbul 14.804.116
- 2 - Ankara 5.346.518
- 3 - İzmir 4.223.545
- 4 - Bursa 2.901.396
- 5 - Antalya 2.328.555

(Kaynak: <http://nufus.mobi/turkiyenin-en-kalabalik-illeri>)

Türkiye'nin nüfus bakımından ilk beş büyük kentinin o kentlerde yaşayan insanların zihnindeki imajlarının belirlenmesi için yaşamının tamamını orada sürdüren ve sürdürmekte olan insanlar arasından basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile bireyler belirlenmiştir. Belirlenen bireylerle derinlemesine görüşme tekniğinden yararlanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yapılan derinlemesine görüşmeler her bir kişiyle ortalama 30 dakika sürmüştür ve kayıt altına alınmıştır. Araştırma sürecinde izlenen yol haritası ise şu şekilde belirlenmiştir:

Araştırma Sorularının Geliştirilmesi: Soruların geliştirilmesi sürecinde özellikle daha önce yapılmış olan marka kent algısı, imaj çalışmaları, sempozyumlar, destinasyon çalışmaları incelenmiş ve değerlendirmeye alınmıştır. Bu doğrultuda yapılan literatür taraması ile ulaşılan bilgiler doğrultusunda örnekleme dahil olanlara beş büyük marka kentle ilgili izlenimlerini ortaya çıkaracak sorular hazırlanmıştır.

- ✓ Kentlerin simgesi konumundaki objesi nedir?
- ✓ Kentlerin ana sorunları nelerdir?

Araştırmanın Alt Problemlerinin Geliştirilmesi: Çalışmanın ana sorusu;

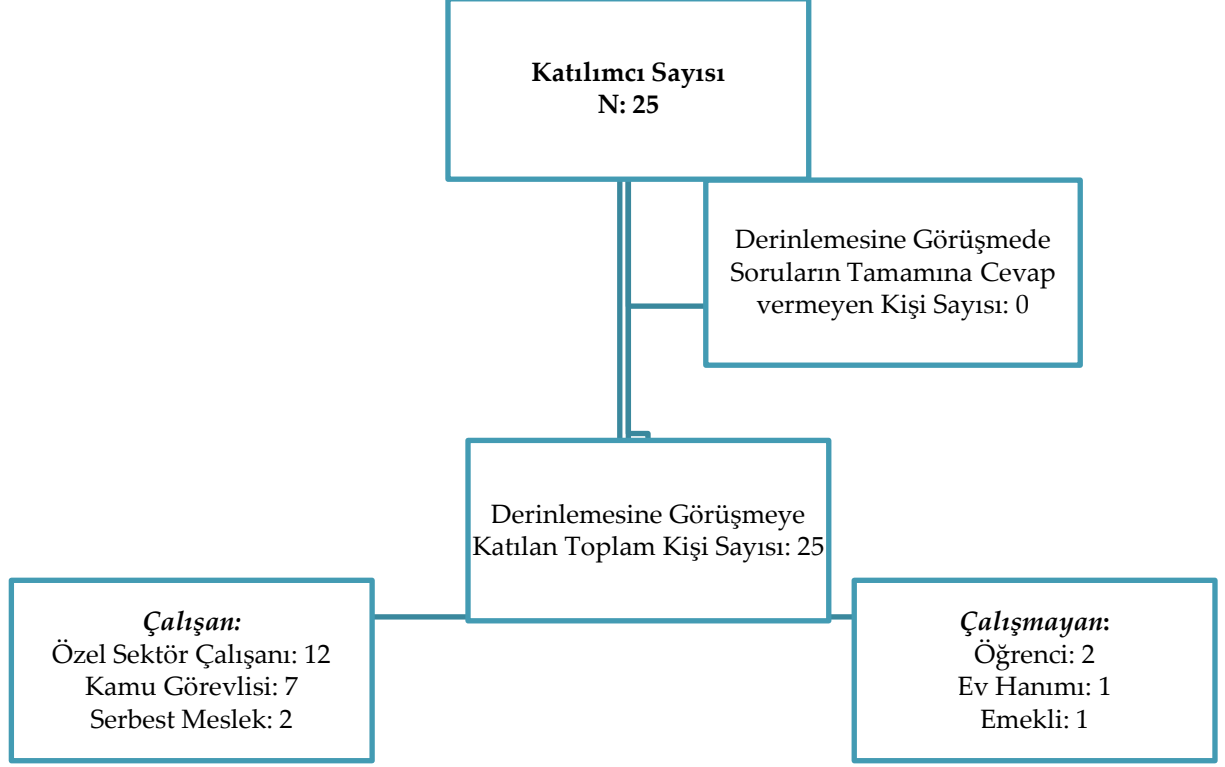
“Türkiye’nin nüfus bakımından ilk beş büyük kentinin, kentte yaşayanlar tarafından algılanan imajları ne düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu çerçevede çalışmanın alt soruları ise;

- ✓ İnsanların o kentlerde yaşama sebepleri nelerdir?
- ✓ Kentlerin, insanlarda imaj oluşturmalarına neden olan etmenler nelerdir?

Analiz Biriminin Saptanması: Araştırma 25-56 yaşları arasında 13’ü kadın, 12’si erkek, toplam 25 kişi üzerinde yapılmıştır. Katılımcıların tamamı yöneltilen soruların hepsine cevap vermiştir. Katılımcılar arasında çeşitli meslek gruplarında kişilerin yanında öğrenciler de bulunmaktadır. Araştırmada örneklem içerisinde yer alan 12 kişi özel sektörde, 7 kişi kamu sektöründe çalışmaktadır. 1 katılımcı serbest meslekle uğraşmakta ve 1 tanesi çiftçilik yapmaktadır. Örnekleme dahil olan 1 katılımcı işçi emeklisi konumunda ve 1 katılımcı da ev hanımıdır. Araştırma örneklemindeki diğer 2 kişi ise öğrencidir. Aşağıdaki şekilde analiz birimi Şekil 4’te Consort Diyagramından aktarılmıştır:

Şekil 4. Consort Diyagramı



(Kaynak: CONSORT Diyagramı).

Çalışılacak Durumun Belirlenmesi: Bu çalışmada, imaj kavramı üzerine gidilmiş ve Türkiye'nin nüfus bakımından ilk beş büyük kentinde yaşayanlar tarafından kentlerin bireylerin zihnindeki imajları saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmaya Katılacak Bireylerin Seçimi: Çalışmada yer alan bireyler basit rastlantısal örneklem yöntemine göre belirlenmiştir. Bu çerçevede örnekleme dahil olan bireylerle, literatür taraması dahilinde oluşturulan ve geliştirilen sorular odağında derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Verinin Toplanması ve Toplanan Verinin Alt Problemlerle İlişkilendirilmesi: Verilerin toplanması sürecinde doküman incelemesi (daha önce yapılmış destinasyon imaj çalışmalarının araştırma sonuçları, dergi taraması, makaleler, bu konuda düzenlenmiş sempozyumların incelenmesi vb.), katılımlı gözlem, yüz yüze görüşmeler aracılığıyla veriler

toplanmıştır. Üç yöntemin ayrı ayrı değerlendirilmeye alınması, veri çeşitliliği olgusunun yansıtılması açısından önemlidir (Bat ve Kayacan, 2016:7). Bu olgunun gerçekleştirilmesinin sebebi; çalışma açısından gerçek sonuçlara ulaşmak ve bütüncül bir perspektiften yol haritasının izlenmek istenmesindedir.

Verilerin Analiz Edilmesi ve Yorumlanması: Çalışma odağında yapılan incelemeler dahilinde verilerin hangi başlıklar altında sunulacağı ve değerlendirme opsiyonu belirlenmiştir. Araştırmanın ikinci kısmında imaj kavramı üzerine görüntüsel olarak veriler değerlendirilmiş, üçüncü aşamada var olan veriler ışığında anlamlandırmalar yapılmıştır. Son aşamada ise elde edilen bulgularla anlamlandırmalar arası ilişki kümeleri ve sonuçların tam anlamıyla açık bir şekilde yansıtılması için yorumlamalara başvurulmuştur.

5.3.Bulgular ve Analiz

Çalışmanın bu aşamasında kent imajlarıyla ilgili derinlemesine görüşmeye katılanların cinsiyet, yaş ve meslek gibi demografik özelliklerinin belirlenmesi ve nüfus bakımından ilk beş büyük kentin imajıyla ilgili fikirlerini açığa çıkaran cevaplarıyla ilgili analizleri içermektedir. Araştırmanın evreninde bulunan beş büyük kent içinde derinlemesine görüşmede yer alma oranları İstanbul % 20, Ankara % 20, İzmir %20, Bursa % 20 ve Antalya % 20 şeklindedir. Bu doğrultuda, basit rastlantısal örneklem yöntemiyle belirlenen 25 katılımcının tamamı görüşmelere katılmıştır. Katılımcıların cevapları doğrultusunda elde edilen veriler ışığında genel demografik özelliklerin yansıtılması ve işlenmesi sürecinden sonra Türkiye'nin ilk beş büyük kentinin değerlendirilmesi yansıtılmıştır. Derinlemesine görüşmeler neticesinde, elde edilen imajla ilgili veriler ayrı ayrı değerlendirmeye alınmış ve sonuçlar her bir kente özgü analizler şeklinde ifade edilmiştir. Bu kapsamda derinlemesine görüşmeler dahilinde her bir kente özgü katılımcıların cevapları neticesinde elde edilen veriler ışığında yorumlamalar yapılmış ve kentlerin o kentte yaşayan bireylerin zihinlerindeki imajları yansıtılmıştır. Her bir kentin analizinin ve değerlendirmesinin ayrı ayrı yapılmasının sebebi her bir kentin farklı potansiyele sahip olması ve katılımcıların demografik özelliklerinin farklılığındandır.

Tablo 1. Örneklemeye Dahil Olanların Cinsiyete Göre Dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzde / %
Erkek	12	% 48
Kadın	13	% 52
TOPLAM	25	% 100

Toplamda 25 denekle yapılan çalışmada derinlemesine görüşmeye katılanların %48'i erkek katılımcı iken; % 52'si kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 2. Örneklemeye Dahil Olanların Yaşlarına Göre Dağılımları

	Kişi Sayısı	Yüzde / %
21 - 30	10	% 40
31 - 40	5	% 20
41 - 50	6	% 24
51 ve üzeri	4	% 16
TOPLAM	25	% 100

Çalışmada derinlemesine görüşmeye katılanların yaş aralıkları incelendiğinde 21 -30 yaş arasındaki bireylerin oranı % 40'iken, 51 ve üzerinde katılımcıların sayısı %16 oranındadır.

Tablo 3. Örneklemeye Dahil Olanların Mesleklerine Göre Dağılımları

	Kişi Sayısı	Yüzde / %
Özel Sektör	12	% 48
Kamu Sektörü	7	% 28
Serbest Meslek	2	% 8
Öğrenci	2	% 8
Emekli	1	% 4
Çalışmayan	1	% 4
TOPLAM	25	% 100

Çalışmada çeşitli meslek gruplarıyla görüşmeler gerçekleştirilmiş olup, katılımcıların % 48'i özel sektör çalışanı iken, % 4'lük kısmı çalışmayan statüsündeki kişilerden oluşmaktadır.

5.4. İstanbul Kenti Katılımcılarının Derinlemesine Görüşme Analizi

- ✓ Katılımcılar İstanbul kentine dışardan gelen birisinin mutlaka görmesi gereken yer / yerler konusunda en çok *“Kız Kulesi”* cevabını vermişlerdir. Bunun yanında Boğaz Köprüleri, Taksim Meydanı, Galata Kulesi, İstiklal ve Bağdat caddesi, Maçka ve Gülhane parkı, Dolmabahçe ve Topkapı Sarayı, Eminönü ve Adalar diğer favori cevaplar olmuştur.
- ✓ Katılımcıların İstanbul kentinin insan yapısı konusundaki fikirlerinden en bariz olanı *“mutsuz”* oldukları yönünde olmuştur. Bunun dışındaki cevaplar koşuşturmaya içerisinde ve telaşlı olan, agresif ve kaba, bencil, kentine aşık, her kesimden insanın yaşadığı ve yoğun oldukları yönündedir.
- ✓ Katılımcılar kentte yaşama sebeplerine en çok *“iş”* yanıtını vermişlerdir. Bunun dışında en çok verilen yanıt ailevi sebepler şeklinde olmuştur. Diğer yanıtlar ise alışkanlıklar, bağımlılık, kütüphaneler, tarihi dokusu, çevre, eğitim ve sosyal olanaklar şeklinde olmuştur.
- ✓ Katılımcıların barınma koşullarıyla ilgili yanıtlar *“pahalı”* olduğu yönünde olmuştur. Özellikle kentin her noktasında yüksek fiyatlı olduğunu vurgulamışlardır.
- ✓ Katılımcılar İstanbul kenti hayat pahalılığı / ucuzluğu noktasındaki görüşlerinde ortak bir bakış açısıyla *“pahalı”* olduğunu belirtmişlerdir.
- ✓ Katılımcılar kentin problemleri noktasında üç önemli soruna değinmişlerdir. Bunlar; *“trafik”*, *“çevre kirliliği”* ve *“aşırı nüfus”* şeklindedir. Bunların yanında diğer yanıtlar ise; ulaşım, uzaklıklar, alışveriş merkezleri, göç olgusu ve güven problemi şeklindedir.
- ✓ Katılımcıların ilerleyen dönemlerde İstanbul kentinde yaşama istekleri genelde *“kişisel yaşam standartlarının daha üst taşınması”* durumunda olabilir şeklinde olmuştur. Katılımcıların diğer cevaplarından bir tanesi ise alışkanlığın olduğuna yöneliktir ve yaşamak istiyorum şeklinde olumlu görüş bildirmiştir. Bunun yanında sorunlardan yola çıkarak istemiyorum şeklinde cevap da verilmiştir. Kararsız durumda bulunan ve sürecin ne getireceğinin belli olmadığını belirten katılımcı cevabı da mevcuttur.
- ✓ Katılımcılar İstanbul kentinin simgesi konumunda bulunan akıllarına gelen nesnelere özellikle *“Boğaz Köprüleri”* ve *“Kız*

Kulesi" yanıtlarını vermişlerdir. Bunun yanında diğer cevap ise Dolmabahçe ve Topkapı Sarayı şeklinde olmuştur.

- ✓ Katılımcıların kentte yaşayanları hemşeri olarak görüp görmeme ve kentte duygusal bütünleşmenin sağlanıp sağlanmadığına yönelik görüşleri olumsuz şekilde olmuştur. Katılımcılar bu soruya *"hayır"* şeklinde cevap vermişlerdir. Bu noktada ortak bir cevap odağında birleşmişlerdir. Bu cevabı doğuran nedenleri ise kozmopolitlik, çıkarlar, göç ve güven problemi odağında değerlendirmişlerdir.
- ✓ Katılımcılar sağlık olgusu açısından İstanbul kenti hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir. Özellikle *"hava ve çevre kirliliğinin çok fazla"* olduğu bir kent olduğu yönünde açıklama yapmışlardır. Sağlık kuruluşu ve bu kuruluşlardan vatandaşların olumlu şekilde yararlanmaları anlamında sıkıntıların çok fazla olduğunu vurgulamışlardır.

5.5. Ankara Kenti Katılımcılarının Derinlemesine Görüşme Analizi

- ✓ Katılımcılar Ankara kentine dışardan gelen birisinin mutlaka görmesi gereken yer / yerler konusunda en çok *"Anıtkabir"* cevabını vermişlerdir. Ankara Kalesi ise en fazla söylenen ikinci cevap olmuştur. Diğer cevaplar ise Etnografya Müzesi, Karatepe Camii, Atakule, Kuşulu Park ve 50. Yıl Parkı, Kızılay ve Sıhhiye, Eski ve Yeni Meclis, Ulucanlar Cezaevi ve Atatürk Orman Çiftliği şeklinde olmuştur.
- ✓ Katılımcıların Ankara kentinin insan yapısı konusundaki genel görüş birliğinde olduğu nokta *"memur kesim"* şeklinde olmuştur. Bunun dışındaki cevaplar İç Anadolu insanı, karmaşık, iş telaşında olan, insan ilişkileri gelişmemiş, sıcakkanlı olmayan, naif, saygılı ve mesafeli, sakin şeklindedir.
- ✓ Katılımcılar kentte yaşama sebeplerine en çok *"iş"* ve *"aile"* şeklinde yanıt vermişlerdir. Diğer yanıtlar ise eş durumu, kader, eğitim, güzel ve eğlenceli olması, şehrin sakinliği şeklinde olmuştur.
- ✓ Katılımcıların barınma koşullarıyla ilgili yanıtlar yerleşim noktalarına göre farklılık göstermekle birlikte *"pahalı"* olduğu yönünde olmuştur. Bununla birlikte kentte özellikle öğrenciler için yurt ve apartların fazlalığı belirtilmiş, bunun yanında memur kesime hitap eden bir kent olduğundan dolayı polis evi,

misafirhane ve öğretmen evi gibi konaklama yerlerinin fazla olduğu söylenmiştir.

- ✓ Katılımcılar Ankara kenti hayat pahalılığı / ucuzluğu noktasındaki cevapları "*pahalı*" olduğunu yönündedir. Ancak uygun olduğunu belirten katılımcı görüşü de mevcuttur. Bir diğer görüş ise her kesimin ihtiyaçlarına hitap edecek şekilde olduğu yönündedir.
- ✓ Katılımcılar kentin problemleri noktasında ortak bir cevap olarak "*güvenlik*" problemini belirtmişlerdir. Bunu yanında diğer yanıtlar ise şekilde olmuştur; trafik, hava ve çevre kirliliği, alt yapı sorunu, çöp problemi, kontrolsüz nüfus artışı, kira ve konut fiyatlarındaki pahalılık olarak ifade etmişlerdir.
- ✓ Katılımcılar ilerleyen dönemlerde Ankara kentinde yaşama istekleri konusunda "*olumsuz*" yönde görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların cevaplarından bir tanesi deniz olan bir yerde yaşamak isterim şeklindeyken, bir başkasının görüşü ise sosyal hayatın daha canlı olduğu bir merkezde yaşama isteği yönündedir. Katılımcılardan bir tanesi daha iyi iş imkanı bulması dahilinde kentten ayrılabilceğini belirtmiştir. Bunun yanında bir diğer katılımcı ise daha sakin bir yerde yaşamayı yeğlediğini söylemiştir. Son katılımcı ise sorunlardan dolayı yaşamak istemediğini vurgulamıştır.
- ✓ Katılımcılar Ankara kentinin simgesi konumunda bulunan akıllarına gelen obje konusunda ortak yanıt vermişler ve "*Anıtkabir*" söyleminde bulunmuşlardır.
- ✓ Katılımcıların kentte yaşayanları hemşeri olarak görüp görmeme ve kentte duygusal bütünleşmenin sağlanıp sağlanmadığına yönelik görüşleri olumsuz şekilde olmuştur. Katılımcılar bu soruya "*hayır*" şeklinde cevap vermişlerdir. Ancak hemşerilik durumunun olduğunu söyleyen katılımcı görüşü de mevcuttur. Duygusal bütünleşmenin olduğunu söyleyen katılımcı sayısı daha fazla olmuştur.
- ✓ Katılımcılar sağlık olgusu açısından Ankara kenti hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir. Özellikle "*hava kirliliğinin*" oldukça fazla olduğunu söylemişlerdir. Sağlık kuruluşlarının ise sayı olarak iyi potansiyelde olduğunu ancak belirli noktalarda toplandığı hakkında görüş bildirmişlerdir. Bu noktada katılımcılardan biri Ankara kenti sakinlerinin sağlık olgusu konusunda bilinçlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

5.6.İzmir Kenti Katılımcılarının Derinlemesine Görüşme Analizi

- ✓ Katılımcılar İzmir kentine dışardan gelen birisinin mutlaka görmesi gereken yer / yerler konusunda en çok “Çeşme” ve “Kemeraltı Çarşısı” cevaplarını vermişlerdir. Diğer cevaplar ise Asansör, Efes Antik Kent, Şirince, Agora, Kadife Kale, Karşıyaka Çarşısı, Foça, Bostanlı Pazarı, Seferihisar Sahil, İnciraltı, Kordon ve Balçova Teleferik şeklinde olmuştur.
- ✓ Katılımcıların İzmir kentinin insan yapısı konusundaki genel görüş birliğinde olduğu noktalar “hayvansaver”, “yardımsever” ve “hoşgörülü” oldukları şeklinde olmuştur. Bunun dışındaki cevaplar sevecen, iyi ve sıcak, sakin, kozmopolit yapıda, pozitif, alçakgönüllü, çalışkan ve zevkine düşkün şeklinde ifade edilmiştir.
- ✓ Katılımcılar kentte yaşama sebepleri olarak en çok “iklim şartlarının elverişliliği” şeklinde yanıt vermişlerdir. Diğer yanıtlar ise deniz, turizm, ulaşılabilirliğin kolay olması, iş, aile, ekonomik yönden rahat olması, yerleşimin iyi olması, eğitim, yaşam kalitesi ve kazanca artı değer katmak şeklinde olmuştur.
- ✓ Katılımcıların barınma koşullarıyla ilgili yanıtlar yerleşim yerlerinin konumuna göre farklılık göstermekle birlikte “uygun” olduğu yönünde olmuştur. Bununla birlikte turizm bölgelerinde sezonunda, canlı olan yerlerde fiyatların arttığı ve öğrencilerin ağırlıklı olduğu yerlerde dönem dönem fiyatta dalgalanmalar olduğu vurgulanmıştır.
- ✓ Katılımcılar İzmir kenti hayat pahalılığı / ucuzluğu noktasındaki cevapları “ucuz” olduğu yönündedir. Ancak öğrencilerin fazla ve hayatın aktığı yerlerde pahalı olduğunu belirten katılımcı görüşü de mevcuttur. Giyim, gıda ve ulaşımın ucuz olduğu katılımcı görüşlerinde belirtilmiştir.
- ✓ Katılımcılar kentin problemleri noktasında en çok “belediyelerin iyi çalışmaması” üzerinde durmuştur. Bunu yanında alt yapı sorunu, körfez kirliliği, yolların bozuk ve dar olması, trafik, çarpık yapılaşma ve sıcaklık diğer verilen yanıtlardır.
- ✓ Katılımcılar genel anlamda ilerleyen dönemlerde İzmir kentinde yaşama istekleri konusunda “olumlu” yönde görüş bildirmişlerdir. Sadece 1 katılımcı imkanı olması dahilinde başka bir kentte yaşayabileceğini belirtmiştir.
- ✓ Katılımcılar İzmir kentinin simgesi konumunda bulunan akıllarına gelen obje konusunda çoğunlukla “Saat Kulesi” söyleminde

bulunmuşlardır. Bunun yanında 1 katılımcı Buca – Kemer yolundaki Mustafa Kemal Paşa büstü yanıtını vermiştir.

- ✓ Katılımcıların kentte yaşayanları hemşeri olarak görüp görmeme ve kentte duygusal bütünleşmenin sağlanıp sağlanmadığına yönelik görüşleri olumlu yönde olmuştur. Bu çerçevede katılımcılar bu soruya genel anlamda “*evet*” şeklinde cevap vermişlerdir. Ancak 1 katılımcı herkesin kendi yakınlarıyla iyi ilişkiler içinde olduğunu belirtmiş ve duygusal bütünleşmenin olmadığını belirtmiştir.
- ✓ Katılımcıların çoğu temiz bir çevre açısından İzmir kenti hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir. Özellikle “*körfez kirliliği*” oldukça fazla olduğunu vurgulamışlardır. Bununla birlikte temiz bir çevrede yaşadığını belirten katılımcı görüşü de mevcuttur. Bir diğer katılımcı ise altyapı sorunundan kaynaklı ve çöplerin zamanında alınmamasından kaynaklı koku problemine değinmiştir.

5.7.Bursa Kenti Katılımcılarının Derinlemesine Görüşme Analizi

- ✓ Katılımcılar Bursa kentine dışardan gelen birisinin mutlaka görmesi gereken yer / yerler konusunda en çok “*Uludağ*” cevabını vermişlerdir. Bununla birlikte Ulu Camii ve Tirilye en çok söylenen belirtilen yerler arasındadır. Diğer cevaplar ise Mudanya, Türbeler, Cumalıkızık, Emir Sultan, Gölyazı, İnkaya Çınarı, Koza Han, Tophane, Kapalı Çarşı, Hanlar Bölgesi ve Botanik Park şeklinde olmuştur.
- ✓ Katılımcıların Bursa kentinin insan yapısı konusundaki genel görüş birliğinde olduğu noktalar “*yardımsever*” ve “*inançlı*” oldukları şeklinde olmuştur. Bunun dışındaki cevaplar konuksever, güler yüzlü, merhametli, kuralcı, konuşkan, modern ve yenilikçi oldukları yönünde ifade edilmiştir.
- ✓ Katılımcılar kentte yaşama sebepleri olarak en çok “*doğasının güzel olması*” şeklinde yanıt vermişlerdir. Katılımcıların verdiği diğer yanıtlar ise sadelik, yaşam koşullarının iyiliği, sakin, rahat ve huzurlu olması, ulaşımın gelişmişliği, iş, aile ve maneviyattır üzerine şekillenmiştir.
- ✓ Katılımcıların barınma koşullarıyla ilgili yanıtlar yerleşim yerlerinin konumuna göre farklılık göstermekle birlikte genel anlamda “*uygun*” olduğu yönünde olmuştur. Bununla birlikte kentin Batı kesimlerinde pahalı olduğunu söyleyen katılımcı

görüşü de mevcuttur. Bir diğer katılımcı ise oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir.

- ✓ Katılımcılar Bursa kenti hayat pahalılığı / ucuzluğu noktasındaki cevapları çoğunlukla *“uygun”* olduğu yönündedir. Ancak öğrenci kesimi için pahalı olduğunu belirten katılımcı görüşü de vardır. Bununla birlikte 1 katılımcı gıda, ulaşım, konut ve yaşamın ekstra pahalılıkta olduğunu vurgulamıştır.
- ✓ Katılımcılar kentin problemleri noktasında ortak bir noktada buluşmuşlar ve *“trafik”* yanıtı üzerinde durmuşlardır. Dikkate alınması gereken ikinci yanıt ise betonlaşma olmuştur. Bunun yanında diğer sorunlar ise göç, doğasının tahribi, işsizlik, park sorunu, hava yolu ulaşımı, ulaşım pahalılığı şeklinde ifade edilmiştir.
- ✓ Katılımcılar genel anlamda ilerleyen dönemlerde Bursa kentinde yaşama istekleri konusunda *“olumlu”* yönde görüş bildirmişlerdir. Sadece 1 katılımcı imkanı olması dahilinde ılıman bir bölgede bulunan kentte yaşama isteğini belirtmiştir.
- ✓ Katılımcılar Bursa kentinin simgesi konumunda bulunan akıllarına gelen obje konusunda çoğunlukla *“Ulu Camii”* yanıtını vermişlerdir. Bunun yanında 1 katılımcı Karagöz & Hacivat yanıtını verirken, bir diğer katılımcı Uludağ Dağı cevabını vermiştir.
- ✓ Katılımcıların kentte yaşayanları hemşeri olarak görüp görmeme ve kentte duygusal bütünleşmenin sağlanıp sağlanmadığına yönelik görüşleri olumlu yönde olmuştur. Bu çerçevede katılımcılar bu soruya genel anlamda *“evet”* şeklinde cevap vermişlerdir. Ancak 1 katılımcı kısmen yanıtını vermiş ve bütünleşmenin göçlerle azaldığını vurgulamıştır. Bunun yanında bir diğer katılımcı öyle bir bağ olmadığını ve bütünleşmeyi göremediğini belirtmiştir.
- ✓ Katılımcıların çoğu temiz bir çevre açısından Bursa kenti hakkında *“olumlu”* görüş bildirmişlerdir. Özellikle yatırımlar sayesinde sağlık olgusunun daha da ileriye taşındığını vurgulamaktadırlar. Bunun yanında 2 katılımcı Batı bölgelerin özellikle daha temiz olduğunu vurgulamışlardır.

5.8.Antalya Kenti Katılımcılarının Derinlemesine Görüşme Analizi

- ✓ Katılımcılar Antalya kentine dışardan gelen birisinin mutlaka görmesi gereken yer / yerler konusunda en çok *“Kaleiçi”* ve

"Şelaleler" yanıtlarını vermişlerdir. Bununla birlikte Üç Kapılar, Side Antik Kent, Köprülü Kanyon, Ulupınar, Titreyen Göl, Perge, Expo Center, Eski Lara Yürüyüş Yolu, Olympos, Aspendos ve Falezleri diğer gezilmesi gereken yerler olarak belirtmişlerdir.

- ✓ Katılımcıların Antalya kentinin insan yapısı konusundaki genel görüş birliğinde olduğu nokta *"sıcakkanlı"* oldukları şeklinde olmuştur. Bunun dışındaki yanıtlar Yörük ağırlıklı kesim, dışarıya çekimser, paraya düşkün ve yobaz, kozmopolit şeklinde ifade edilmiştir.
- ✓ Katılımcılar kentte yaşama sebepleri olarak en çok *"iklim"* kavramı üzerinde durmuşlardır. Katılımcıların verdiği diğer yanıtlar ise temiz ortam, anlayışlı insanlar, ulaşılabilirliğin kolay olması, deniz, ucuzluk, aile, modern ve özgür ortam, ferah cadde ve sokaklar, stres azlığı ve iş şeklinde olmuştur.
- ✓ Katılımcıların barınma koşullarıyla ilgili yanıtlar yerleşim yerlerinin konumuna göre farklılık göstermekle birlikte en çok vurguladıkları yanıt *"pahalı"* olduğu yönünde olmuştur. Bununla birlikte katılımcılardan bir tanesi köylerin daha ucuz olduğunu belirtmiştir. 1 katılımcı ise fiyatların genel anlamda uygun olduğunu ve her bütçeye uygun konutun bulunduğunu vurgulamıştır.
- ✓ Katılımcılar Antalya kenti hayat pahalılığı / ucuzluğu noktasındaki cevapları çoğunlukla mevsimsel ve bölgesel farklılıklar gösterdiğini, bu doğrultuda *"değişken"* olduğu yönündedir. Özellikle yaz mevsiminde turizm bölgelerinde gıda fiyatlarının arttığı yönünde katılımcı görüşleri vardır. Bunun yanında özellikle tekstil ve gıda ürünlerinin fiyatlarının uygun olduğunu belirten katılımcı görüşü de vardır.
- ✓ Katılımcılar kentin problemleri noktasında ortak bir noktada buluşmuşlar ve *"altyapı"* yanıtı üzerinde durmuşlardır. Dikkate alınması gereken ikinci yanıt ise trafik sorunu olmuştur. Bunun yanında diğer sorunlar ise göç, yaz sıcaklığı, elektrik ücretlerinin pahalılığı, toplu taşımada devinimsizlik, kiraların yüksek olması, düzensiz ve hızlı büyüme şeklinde belirtilmiştir.
- ✓ Katılımcılar genel anlamda ilerleyen dönemlerde Antalya kentinde yaşama istekleri konusunda *"yaylalarda olması halinde olumlu"* yönde görüş bildirmişlerdir. Bu noktada yazın yaşanan bunaltıcı havadan ve trafik sorununa dem vurulmuştur. Sadece 1 katılımcı sürekli olarak kent merkezinde yaşama isteğini söylemiştir.

- ✓ Katılımcılar Antalya kentinin simgesi konumunda bulunan akıllarına gelen obje konusunda çoğunlukla *"Portakal"* yanıtını vermişlerdir. Bunun yanında 1 katılımcı Antalya Arena / Samuel Eto'o yanıtını verirken, bir diğer katılımcı Üç Kapılar şeklinde cevap vermiştir.
- ✓ Katılımcıların kentte yaşayanları hemşeri olarak görüp görmeme ve kentte duygusal bütünleşmenin sağlanıp sağlanmadığına yönelik görüşleri farklıdır. Bu çerçevede katılımcılar hemşerilik kavramına çoğunlukla *"olumlu"* yaklaşmışlardır. Ancak katılımcılar genel anlamda *"duygusal bütünleşmenin olmadığını"* belirtmişlerdir.
- ✓ Katılımcıların çoğu temiz bir çevre açısından Antalya kenti hakkında *"olumlu"* görüş bildirmişlerdir 1 katılımcı bu durumun zıttı yönde cevap vermiştir. Bunun sağlık koşullarının gün geçtikçe ilerlediği ancak *"çok pahalı"* olduğu vurgulanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'nin nüfus bakımından ilk beş büyük kentinin, marka oluşumunu devam ettirme süreçlerinde sürekli devinim kazanmaları ve sürdürülebilir kılınmaları günümüz globalleşen dünyasında imaj konusunda rekabette avantaj kapmanın yegane koşulu olarak görülmektedir. Bu noktada esas olarak küresel rekabette avantaj elde etmenin temeli memnun vatandaşlar yaratmak, onların istek ve ihtiyaçlarına en iyi şekilde cevap verebilmekten geçmektedir. Bunun yanında dışarıdan gelen turistlerinde imaj oluşturma hususunda önemli konumda bulunduğu düşünüldüğünde yatırımların çok çeşitli ve bütünleşik olması dikkate değer bir durumdur.

Genel çerçevede izlenecek yolda gelişmeler düşünüldüğünde kentlerin marka olma süreçlerinde artık benzeştiği görülmektedir. Bu kapsamda ayrıcalıklı olmayı hak eden ve olumlu imaj yakalayan kentler ise genelde farklılaşan kentlerdir. Rekabetin farkında olan kentler tam da bu noktada kendilerini olabildiğince en yenisi ve en iyisi ile farklılaştırma yoluna gitmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde en iyi noktaya ulaşabilmek ise benzersiz imaj oluşturma ile mümkün olabilmektedir. Bu çerçevede görüldüğü üzere kentler için imaj çok büyük önem arz eder olmuştur.

Bu çalışmada Türkiye'nin nüfus bakımından ilk beş büyük kentinin o şehirde yaşayan insanların zihinlerindeki imajları belirlenmeye çalışılmış ve çok farklı hedef kitlelerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Farklı farklı bireylerin belirlenmesinin temel sebebi ise kentlerin sosyo-

ekonomik yönden farklı perspektiften nasıl görüldüğü yansıtılmak istenmesindedir. Bu doğrultuda her bir kentte farklı yaş, cinsiyet ve meslek grubundaki insanlar nitelikli kentleriyle ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerini yansıtılmışlardır. Çalışmada bu noktada, kentlerin algılanan imajının ve imajları etkileyen unsurların önem dereceleri ve gerekliliklerinin yansıtılması amaçlanmıştır. Çalışmada kent imajlarının ölçümü için basit rastlantısal örneklem yöntemiyle belirlenen her bir katılımcıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ışığında elde edilen veriler analizler şeklinde gösterilmiş ve değerlendirilmeleri yapılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'nin nüfus bakımından ilk beş büyük kentinin bireylerin zihnindeki imajlarını pozitif yönde geliştirmeleri için öneriler oluşturulmuştur:

- ✓ İstanbul kentinin temel sorunlarından birinin insanların mutsuz olduklarını hissetmeleridir. Bu noktada İstanbul'da yaşayan yetkililere düşen insanların bu negatif yöndeki imajını pozitif çevirmek için nitelikli ve sosyal çalışmalar yapmaları gereği yönündedir.
- ✓ Elde edilen veriler ışığında İstanbul ile ilgili önemli problemlerden biri de barınma koşullarının pahalılığı yönündedir. Bu noktada yapılacak çalışmalar, uygulanacak işlevsel ve denetimli imar politikaları ile halkın genel konut ihtiyaçlarının her kesime uygulununun sağlanması gerekmektedir. Bu noktada atılacak adımlarla insanların bu konudaki algıladıkları negatif imaj pozitif çevrilebilecektir.
- ✓ Yine İstanbul'da hayat şartları neticesinde bir denge politikası uygulamasına gidilerek bireylerin pahalılık konusundaki olumsuz görüşlerinin olumluya doğru çevrilmesi gerekmektedir. Bu noktada kent sakinlerinin görüşlerinin alınması ve yapılacak çalışmalarda kolektif hareket etme kent sakinlerinin mutlulukları için pozitif etki yaratabilecektir.
- ✓ Bir metropol olarak İstanbul kentinin trafik sorunun önemli bir sorun olması normaldir. Ancak bunu önlemeye yönelik çalışmalara hız verilerek ve ulaşımda ucuzluk sağlanarak rahatlama sağlanabilir ve insanların algıladıkları imaj pozitif çevrilebilir.
- ✓ Katılımcıların görüşleri dahilinde hemşerilik duygularının olmadığı ya da zayıfladığı ve ilerleyen dönemlerde İstanbul'da yaşama isteklerinin olmadığı yönünde görüşler tespit edilmiştir. İnsanların bu noktadaki görüşleri alınmalı, işlevsel çalışma ve

destekleyici politikalar ile insanların bu algısının pozitif çevrilmesi sağlanmalıdır.

- ✓ Ankara kenti sakinlerinin barınma koşullarının pahalı olmasına sitem ettikleri görülmektedir. Bu noktada uygulanacak uyumlu imar politikaları ve her kesime uygunluğun teşvik edilmesinin sağlanması, aynı zamanda bunların süreç içerisinde denetimlerinin sağlanması faydalı olacaktır.
- ✓ Ankara'da hayat şartlarının pahalı olduğu görüşü hakimdir. Bu noktada bir denge politikası uygulamasına gidilerek bireylerin pahalılık konusundaki olumsuz görüşlerinin olumluya doğru çevrilmesi gerekmektedir. Kent sakinlerinin görüşlerinin alınması ve yapılacak çalışmalarda kolektif hareket etme kent sakinlerinin mutlulukları ve olumlu imaj algısı için pozitif etki yaratabilecektir.
- ✓ Temel sorun odak alındığında güvenlik probleminin özellikle vurgulandığı görülmüştür. Alınabilecek önlemler artırılmalı, halkı koruma odaklı çalışmalar ile bu çalışmalar işlevsel şekilde artırılmalı ve insanların bu olumsuz güvenlik algısını azaltmaya yönelik nitelikli çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Ankara'da yaşama isteği yönünde olumsuz bir görüş hakimdir. Bu noktada sosyal olanaklar artırılarak, temel problemlerin üzerine gidilerek özellikle hava kirliliği problemi çözümünün sağlanması yoluyla bu algının pozitif çevrilmesi sağlanabilir.
- ✓ Hemşerilik olgusu ve duygusal bütünleşme noktasında Ankara sakinleri de negatif görüş bildirmişlerdir. Bu noktada algının değişimi için halkla birlikte organizasyonlar geliştirmek, eskilerin gösterildiği ve aile bağlarının güçlü olduğu dönemlerin yansıtıldığı toplantı ve kısa film gösterimlerinin düzenli bir şekilde uygun platformlarda halka açık şekilde yapılması pozitif etki yaratabilecektir.
- ✓ İzmir ile ilgili olarak ise kent sakinlerinin genel olarak mutlu olduğu görülmektedir. Ancak belediyeleri ile ilgili olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu noktada belediyelerin sahip olduğu siyasi görüşteki parti yöneticilerine önemli görev düşmektedir. Halkın bu görüşünün yıkılması için rahatsız olunan belediye başkanları uyarılmalı, çalışmalarını artırması sağlanmalıdır. Ayrıca halkın temel problemlere yaklaşımı öğrenilmeli ve ortadan kaldırılması için çalışmalara hız verilmelidir. Özellikle körfez kirliliğine dikkat çeken İzmir kenti sakinlerinin bu noktadaki imajının pozitif çevrilmesi için çalışmalar hızlandırılmalı ve en kısa zamanda körfezin temizliği sağlanmalıdır.

- ✓ Bursa ile ilgili sonuçlara baktığımızda ise; kenti sakinlerinin özellikle trafik sorununa dikkat çektikleri görülmüştür. Bu noktada problemin çözümü için yeni yolların yapımının sağlanması, yeni çevre yollarının inşasının hızlanması ve bu süreçte ucuz ulaşım ücretlerinin temin edilmesi pozitif yönde etki yaratabilecektir.
- ✓ Son olarak Antalya ile ilgili verilerde, barınma konusunda pahalılık olduğu yönünde imajı negatif şekilde etkileyecek bir görüş hakimdir. Bu kapsamda uygulanacak uyumlu imar politikaları ve her kesime uygunluğun teşvik edilmesinin sağlanması, aynı zamanda bunların süreç içerisinde denetimlerinin sağlanması algılanan olumsuz imajın pozitif yönde çevrilmesine yardımcı olacaktır.
- ✓ Antalya kentinde diğer bir olumsuz nokta ise hayat pahalılığının değişken yapısından kaynaklanmaktadır. Bu noktada nitelikli politikaların işlevsel şekilde uygulanması, her kesime uygun yaşam şartlarını sağlayıcı ve destekleyici önlemlerin alınması algılanan negatif imajın pozitif yönde değişimin sağlanmasını sağlayacaktır.
- ✓ Antalya kenti ile ilgili en temel sorun ise altyapı olarak bildirilmiştir. Bu noktada belediye gerekli çalışmaları hızlandırmalı ve sonuçlandırmalıdır. Sonuçlanan altyapı çalışmaları ile birlikte bu noktadaki imaj pozitif yönde etkilenecektir.
- ✓ Antalya kenti sakinlerinin duygusal bütünleşmenin olmadığı yönünde görüş bildirmeleri bu kapsam yapılacak kolektif çalışmaların gerekliliğini tescillemiştir. Halk ile bütüncül ve nitelikli çalışmalar yapmak, onların bilinçlenmesi noktasında seminerler, toplantılar düzenlemek ve toplu açılış, merasim, ödül töreni vb. gibi etkinliklere her kesimden insanın katılımının sağlanması bu noktada işlevse olacaktır.
- ✓ Antalya kentinde sağlık olgusunun pahalı olduğu yönünde negatif yönde bildirim olmuştur. Bu noktada ilgili bakanlığın denetimli çalışması ve halkın bu noktadaki görüşünün olumlu yönde etkilenmesinin sağlanması için işlevsel olunması imajın olumluya dönmesi noktasında faydalı olacaktır.

Bir kentte yaşayanların kenti yönetenlerden beklentileri sosyoekonomik seviye, eğitim düzeyi, hayattan beklentilerine bağlı olarak değişse de ortak beklentilerin başında kentin ekonomik olması, güvenli olması, sosyal yönlerinin olması ve hizmetlere kolay ulaşılabilir olması gelmektedir. Bu

anlamda kentleri diğerlerinden farklı hale getirecek faktörlerin başında kent sakinleri ile kurulacak iletişim, kente aidiyet duygusu, o kentte yaşadığı için mutlu olma duygusunu hissetmek gelmektedir. Yöneticiler için kentleri sadece bina ve yollardan oluşan yerleşim yerleri olarak görmek, kentin dinamik yapısının da göz ardı edilmesine neden olmaktadır.

Kentler de bireyler ve kurumlar gibi gelişen ve değişen ama geçmişine de sahip çıkması gereken yapılardır. Herkesin olduğu gibi kentlerin de hikâyeleri vardır ve yapılması gereken bu hikâyelerin kentte yaşayanlar başta olmak üzere herkesle paylaşılmasıdır. Kentler adına konuşulması, hikâyelerin anlatılması, kentlerin canlı bir yapılarının olduğunun yapılacak planlı ve sistemli, en önemlisi de uzun vadeli çalışmalarla ifade edilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse kentlerin imajları ilgili insanların zihinlerindeki düşünceleri çeşitlilik arz etmektedir. Bu kentlere ilişkin insanların zihninde oluşan imajlar da göstermiştir ki insanların algısında iyi bir kent olmak kesinlikle kolay değildir. Bu noktada kentlerin temel problemlerini azaltması imajla ilgili düşünceleri pozitif yönde etkileyecektir. Çok çeşitli fonksiyonları bir arada bulundurmaya yaşanabilir kent algısının olmazsa olmazıdır. Çalışmanın ortaya çıkan sonuçları değerlendirildiğinde ilk beş büyük kentin marka olmalarına yardımcı olacağı, işlerlik kazandıracağı ve sürdürülebilir çalışmalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Ak, T., (2009). "Marka Yönetimi ve Tüketici Karar sürecine Etkileri", Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman.

Aktuğlu, I., K., (2004) "Marka Yönetimi Güçlü ve Başarılı Markalar İçin Temel İlkeler", İstanbul: İletişim Yayınları.

Ambrose, G., Harris, P. (2010) "Görsel Grafik Tasarım Sözlüğü" Çev. Bilge Barhana, İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Avraham, E., (2004) "Media strategies for improving an unfavorable city image", *Cities*, Vol.21, No:6.

Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2012) "Kurumsal Açından Algı ve Algı Yönetimi", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt: 02, Sayı: 01.

Barutçugil, İ., (2011) "Kültürlerarası Farklılıkların Yönetimi", İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Bat, M. ve Kayacan, Ş., (2016) "İnternet Bağımlısı Erişkinlerde Sosyal Medya Oyunları Üzerine Örnek Olay İncelemesi: Candy Crush Oyunu", *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, Cilt:3, Sayı: 12.

Berli, A. ve Martin, J., D., (2004) "Tourists' characteristics and the perceived image of tourist destinations: a quantitative analysis—a case study of Lanzarote", *Spain, Tourism Management*, 25.

Beyhan, Ş. G., Ünügür, M., (2005) "Çağdaş Gereksinmeler Bağlamında Sürdürülebilir Turizm ve Kimlik Modeli", *İTÜ Dergisi Mimarlık, Planlama, Tasarım* Cilt:4, Sayı:2.

Christopher, J. W., (2005) "Destination Image: to See or not to See? Part II", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.17, No.5, pp.191-196.

Ericson, B., Robert, M., (1997) "Marketing Local Identity" *Journal Of Urban Design*; Feb97, Cilt no: 2, Sayı: 1.

Ertürk, T., (1996) "Şehir Kimliği: Amasya Örneği", *İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

Gelibolu, L., Kanıbir, H., Saydan, R., Tutar, H. ve Yavuz, M., C. (2014) "Kars Algısı İmajı ve Marka Kimliği Araştırması", *Kars: Serhat Kalkınma Ajansı*.

Gemlik, N. ve Ünsal, S., (2007) "Kurum İmajı Analizi ve Bir Belediye Üzerindeki Uygulamanın Değerlendirilmesi", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 11.

Göksel, A., B. ve Yurdakul, N., B. (2010) "Temel Halkla İlişkiler Bilgileri", İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Hanna, S. ve Rowley R., (2008) "An Analysis of Terminology Use In Place Branding" *Place Branding and Public Diplomacy*, Cilt No: 4, Sayı,1.

İlgın, C. (1997). "İstanbul konut mimari kimliğinin, konut örüntülerine bağlı değişimi ve kent kimliği ile etkileşimi" (Doctoral dissertation).

Kotler, P., Haider, D., H. ve Rein, I., (1993) "Marketing Places: Attracting Investment, Industry, And Tourism to Cities, States, And Nations", New York: The Free Press.

Kerr, G. ve Johnson, S., (2005). "A Review Of A Brand Management Strategy For A Small Town", Place Branding, 1(4).

Langer, R., (2000) "Place Images and Place Marketing" Department of Intercultural Communication and Management, Copenhagen Business School.

Martinez, T., L. ve Salvador, D., B., - Garcia and the others, (2007) "Modeling a city's image: The case of Granada", Cities, Vol, No:5.

Moon, M. ve Doug, M., (2003) "Ateşten Markalar, İnternet Çağında Marka Bağımlılığı Yaratmak", çev. Ş. Tanju Kalkay, İstanbul: MediaCat Kitapları.

Özer, M., A., (2012) "Bir Modern Yönetim Tekniği Olarak Algılama Yönetimi ve İç Güvenlik Hizmetleri", Karadeniz Araştırmaları Dergisi, Sayı: 33.

Peker, A., E., (2006) "Kentın Markalaşma Sürecinde Çağdaş Sanat Müzelerinin Rolü: Kent Markalaşması ve Küresel Landmark", İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Rainisto, S., K., (2003) "Success Factors of Place Marketing: A Study of Place Marketing Practices In Northern Europe and The United States" Helsinki University of Technology, Institute of Strategy and International Business, Doktora Tezi.

Şahin, G., (2010) "Turizmde Marka Kent Olmanın Önemi: İstanbul Örneği". Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Suher, H. (1999). "Ülkemizde Metropolitanlaşma Sürecinde Kent Kimliği Sorunsalı, Metropolitan Alanlar Planlama Sorunları" Yıldız Teknik Üniversitesi 1. Sempozyum Bildirileri, Yayın No: YTÜ. MF.DE-99.0499, 15-16 Ekim.

Tanlasa, B., (2005). "Kentler de Şirketler Gibi Rekabet İçinde", Marketing Türkiye, s. 83.

Tekeli, H.(2001), "Turizm Pazarlaması ve Planlaması", Ankara: Detay Yayıncılık.

Vural, B., B. (2010) "Şehir Markası Yaratma Süreci Ve Edirne Şehir Markası İçin Bir Model Önerisi", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Yalçinkaya, G. (2006). "Ülke imajı ve Ülke İmajının Müşteri Tercihleri Üzerine Etkisi: Türkiye Değerlendirmesi". Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Uluslararası İşletmecilik Programı İzmir.

Zhang, Li and Zhao, S. Xiaobin (2009). "City Branding and the Olympic Effect: A Case Study of Beijing", Cities, 26, p. 245 - 254.

İnternet Kaynakları:

<http://www.marketingpower.com/layouts/Dictionary.aspx?dLetter=B>

Erişim tarihi: 01.06.2017.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5964a487b34240.93956277 Erişim Tarihi: 01.06.2017.

<http://nufus.mobi/turkiyenin-en-kalabalik-illeri> Erişim Tarihi: 01.06.2017.

**Öğretmen Adaylarının Sınıf Yönetimi Dersi Tutumlarının Belirlenmesine
Yönelik Bir Ölçeğin Geliştirilmesi***
**Developing a Questionnaire to Determine Preservice Teachers' Attitudes
Towards Classroom Management**

Murat BAŞAR¹

M. Cihangir DOĞAN²

Durdağı AKAN³

Nurcan ŞENER⁴

Extended Summary

Purpose

The objective of this study is to develop a reliable measurement tool to assess the attitude of teacher candidates towards the "Classroom Management" course. A measure for this purpose is not available in Turkey to the authors knowledge, therefore there is a need to develop such a scale.

Method

The data required to improve the data collection tool was collected by descriptive research method. In the process of "Classroom Management Course Attitude Measure" development the following tasks have been accomplished in chronological order; literature review, item pooling, expert opinion, preliminary trial study, construction validity and reliability studies.

Target population of the study consists of university students studying in the Faculties of Education in Turkey. The sample size is determined using appropriate sampling using the non-random sampling method. The sample of the study consisted of 813 students studying in the departments of primary school teaching, Turkish language teaching, Primary math teaching, Social studies teaching, science teaching and the department of guidance and counseling in the 2015-2016 academic year, in the Uşak Faculty of

¹ Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, murat.basar@usak.edu.t

² Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, mcdogan@marmara.edu.tr

³ Yrd. Doç.Dr., Atatürk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, durdagiakan@atauni.edu.tr

⁴ Öğr. Gör. Dr., Marmara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, nsener@marmara.edu.tr

Bu makale iThenticate programı ile taranmıştır.

Makale Gönderim Tarihi: 22/06/2017- Kabul Tarihi: 21/07/2017

Education, Atatürk Faculty of Education and Kazım Karabekir Faculty of Education.

To determine the items which can be used for the measure and obtain a pool of questions; students and faculty members (2 Assoc. Professors and 3 Asst. Professors) specialized in classroom management have been consulted with respect to the factors which affect students attitude towards the Classroom Management course in view of the literature on the subject. The items are sorted in five-point Likerts. Rating was created as answer choices "Disagreed", "Partially Agree," "Agree Moderately" "I Agree" and "Totally Agree". Selection method of items is described in detail in the results section of the study.

To insure the validity of the measure, item analysis and factor analysis have been carried out. Item analysis based on the upper and lower group average item points was performed to assess the discerning power of items in the measure. For this purpose difference between the highest and lowest average scores of each item in the scale the t value is calculated. In addition to the test scores, an Item-Total Correlation based on Item Analysis was conducted in order to clarify the relationship between the total score of the test and the score of each item.

In accordance with expert opinion and item analysis it was decided that none of the items for the measure needs to be removed from the test. Subsequently, items exploratory factor analysis was performed.

Results

The results of analyzes; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) value is .960 and Bartlett test of Sphericity value is χ^2 3519.155 ($p < .01$) has created scale three-factors and consisting of 21 items. The total variance of the measure is 61.814% and the items in sub-factors was found to match with the items of the theoretical framework.

The first sub-dimension which is obtained by Exploratory Factor Analysis is Emotional Intimacy. Emotional Intimacy sub-dimension consists of eight items with factor weights ranging from .78 to .56 and it describes the 50.145% of the total variance. The second sub-dimension called Emotional Awareness includes six items with factor loadings ranging from .83 to .57 and describes 6.125% of the variance. The third sub-dimension called influence consists of six items with factor weights ranging between .76 and .58 and explains 5,544% of the variance.

Discussion

In this study, a measure was developed to assess attitudes of candidate teachers towards "Classroom Management" based on the opinions of candidate teachers, literature review, with structural and content validity ascertained in view expert opinions and item analysis, factor analysis and reliability studies. The scale consists of three subscales; emotional closeness, emotional awareness and influence which provide a total of 21 items. The total variance of the scale is 61,814% and it is found that the items in sub-factors match the theoretical framework. Cronbach's alpha internal consistency coefficient for the whole measure was calculated to be .948. The measure consists of 21 items with five Likert-type choices; "strongly disagree", "Partially agree", "moderately agree", "agree" and "completely agree". The development of this scale will shed light for "classroom management" studies in the future.

Öz

Bu çalışma, öğretmen adaylarının "Sınıf Yönetimi" dersine yönelik tutumlarını belirlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2015-2016 öğretim yılında Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi ve Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, sınıf öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği, fen bilgisi öğretmenliği, sosyal bilgiler öğretmenliği, ilköğretim matematik öğretmenliği, rehberlik ve psikolojik danışma bölümlerinde öğrenim gören 813 öğrenci oluşturmuştur. Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi aşamalı olarak; alanyazın tarama, kompozisyon biçiminde yazılı olarak öğrenci görüşünün alınması, ölçekle ilgili madde havuzu oluşturma, uzman görüşlerine başvurma, pilot çalışma yapma, yapı geçerliliği ve güvenilirliğinin tespiti çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinden elde edilen veriler doğrultusunda Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğini meydana getiren 21 maddenin üç boyutu oluşturduğu tespit edilmiştir. Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinden elde edilen üç boyut toplam varyansın % 61,8'ini açıklamaktadır. Ölçek "duyuşsal yakınlık", "duyuşsal farkındalık" ve "etki sağlama" olarak adlandırılan üç faktörden oluşmaktadır. "Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin" öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersine yönelik sahip oldukları tutumları ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kalimeler: *Sınıf Yönetimi; Öğretmen Adayı; Dersle Yönelik Tutum; Sınıf Yönetimi Dersi*

Abstract

The aim of the study is to develop a reliable and valid data collection tool in order to determine teacher candidates' attitudes towards "Classroom Management Course". The sample of the study consists of 813 teacher candidates whose prospective teaching fields are classroom teachers, Turkish Teachers, Science Teachers, elementary mathematics teachers and psychological counseling and guidance. The participants enrolled in three different universities; namely, Usak University Faculty of Education, Marmara University Ataturk Education Faculty, and Ataturk University Kazım Karabekir Education Faculty. Data were collected in 2015-2016 educational year. During the process of development "Attitudes towards Classroom Management Scale", literature review, taking students' views by using surveys, constructing item pools, taking expert opinions, implementing pilot study, and evaluation of the validity and reliability results was realized in sequence. The results of Exploratory Factor Analysis showed that 21 items loading 3 factors. These 3 factors explain 61,8% of the total variance. The factors were named as "affective proximity", "Affective awareness", and "Providing effect". The findings showed statistically acceptable results. It is hoped that the Classroom Management Attitude Scale would be administered in the future studies to determine teacher candidates' attitudes.

Key Words: *Classroom Management; Teacher Candidates; Towards Course; Classroom Management Course*

Giriş

Sınıf, öğrencilerin hayata hazırlandığı, öğrenme öğretme sürecinin yürütüldüğü gerçek bir yaşam alanıdır. Okulun amaçları daha çok bu alan üzerinde gerçekleştirilmeye çalışılır. Okul uygulamalarından beklenen sonucun elde edilmesi, sınıfın etkin yönetilmesine bağlıdır. Öğretmenlerin sınıf yönetim anlayışları, bu sürecin verimli ve etkili olmasında belirleyici bir role sahip olmaktadır.

Öğrencilerin bireysel farklılıklarına uygun olarak hazırlanan etkinlik ve eğitim öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği her sınıf aslında kendine özgü nitelikler barındıran özel ortamlardır. Sınıfta yapılan etkinliklerin organizasyonu sınıf yönetimi kapsamında düşünmek gerekir. Sınıf yönetimi, öğretmenin öğrencilerinde istenmeyen öğrenci davranışlarını

düzeltilme, sınıf içinde olumlu bir hava oluşturarak iletişim sürecini yönetebilme kısacası etkili, nitelikli, yaşayan, dinamikleri olan bir ortam oluşturmak olarak açıklanabilir. Bu ortamda amaç, herkesin sınıfın bir parçası olmaktan mutlu olduğu bir süreç haline getirmektir.

Sınıfın karmaşıklığını ve çeşitliliğini uyumlu hale getirmeye çalışan, öğrenme çevresini daha etkili bir şekilde oluşturmayı amaçlayan sınıf yönetimi, sınıftaki öğrenme öğretme sürecinin tümünü kapsar. Bu nedenle sınıf yönetimi son derece ustalık gerektiren bir alandır. Her biri farklı ortamlardan gelen ve her biri farklı yetenek ve özelliklerle dolu olan öğrenci grubuna yönelik eğitim öğretim sürecinin bu farklılıklara göre organize edilmesi gerekir. Bu organizasyonu yaparken öğretmenin hem mesleki yeterliliğinin üst düzeyde olması aynı zamanda çok yoğun çabası göstermesi gerektirmektedir. Öğrencinin sadece bilişsel ihtiyaçları yerine tüm gelişimsel özellikleri doğrultusunda öğretmen duruma göre bir eğitim lideri, yeri geldiğinde empati kurabilen bir arkadaş olabilmelidir (Terzi, 2002). Dolayısıyla sınıf kurallarını etkileyen faktörlerin başında gelen öğretmen tutum ve davranışları sınıf yönetiminin nitelikli ve başarılı olabilmesinde son derece büyük önem taşımaktadır. Hangi dersin öğrenme öğretme süreci olursa olsun mutlaka sınıf yönetimi ile disiplinler arası ilişki kurulması gerekmektedir. Sınıf yönetimi öğrenme öğretme sürecinin organizasyonunu içermektedir. Çok iyi alan bilginiz olsa bile sınıf yönetimi organizasyonunuz yetersiz kaldığında sürecin yetersiz kalacağı söylenebilir. Çünkü sınıf yönetimi öğrencilerin istenmeyen davranışlarıyla başatma çabasından ibaret değildir.

Eğitim uygulamalarından beklenen sonucun elde edilmesi, eğitim girişimlerinin etkin yönetilmesine bağlıdır. Harmer'e (1983) göre öğretmenlerin etkililiği ve öğrenme aktivitesi sınıf yönetimi ile doğrudan alakalıdır. Sınıf yönetiminin başarılı şekilde uygulanabilmesi için temel unsurlarının ifade edilmesi gerekmektedir ki bu unsurlar birbirleriyle de ilişki halindedir. Bu unsurların ilki, öğrencilerin oturma düzeninden sınıfın ışık alma durumuna kadar pek çok düzenlemeyi içeren sınıfın fiziksel düzenlemesidir. İkinci unsur, kuralların belirlenmesinde sınıfı oluşturan tüm öğrencilerin öğretmen rehberliğinde etkin olarak katıldığı sınıf kurallarının düzenlenmesidir. Öğrencilerin özgüvenlerini geliştirebilmek amacı ile düzenlenen etkinlikler ile öğrencinin benlik kavramının güçlendirilmesi hususu üçüncü unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dördüncü unsur, belirlenen hedef davranışlara ulaşmada izlenecek olan yöntem ve teknikler, eğitim öğretim programının öğretmen tarafından iyi belirlenmesi ve etkili zaman yönetimini başarılı şekilde uygulamasını

gerektiren öğretme öğrenme zamanını düzenleme unsurudur. Sınıf yönetiminin başarılı olabilmesi için uygulanması gereken etkinlik unsurlarından biri de sınıf içinde sağlıklı bir öğrenme ortamı oluşturarak aslında demokratik bir sınıf iklimi oluşturmasıdır (Erdem vd. 2012). Planlanan öğrenme yaşantıları ile oluşturulması hedeflenen davranış değişikliklerinin kalıcı olabilmesi için oluşturulan bu önemli süreç, öğretmenlerde sınıf yönetimi becerilerinin bulunmasını gerekli kılmaktadır (Başar, 2001). Öğrenme öğretme ortamının organizasyonunu gerçekleştirme becerisini kazanıma dönüştürmesi beklenilmektedir. Erdem'e göre (2011) sınıf yönetimi yapıcı sınıf disiplin öğrenciye kazandırılması hedeflenen kazanımların ve hedeflerin en üst düzeyde gerçekleştirilmede en etkili araçlardan birisidir. Sınıf yönetimindeki hedeflerden birisi de kazanımlara ulaşmadır. Kazanımlara ulaşılabilmesi için sınıf yönetimine ve derse karşı olumlu tutum geliştirilmesi için öğretmenin veya öğretim elamanlarının tutumlarının da etkili olduğu söylenebilir. Güneş'e göre yapılandırmacı yaklaşım modelinin uygulanmasıyla birlikte sınıf yönetimi etkinlikleri içeren öğretmenin rehberliğinin ön plana çıktığı bir duruma gelmiştir. Akan vd. (2016) yönetici görüşlerine göre öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerini inceledikleri çalışmada öğretmenlerin meslek öncesi dönemde sınıf yönetimi dersi konusunda donanım eksikliğiyle yetiştigi için sınıf yönetiminde mesleğe başlangıç sürecinde sorun yaşadıklarını tespit etmiştir.

Alan yazın incelendiğinde Türkiye'de öğretmen adaylarının sınıf yönetimi tutumlarını ölçmeye yönelik ölçek geliştirme çalışmasına rastlanılamamıştır. Bu konuda çalışma yapan araştırmacılar daha çok Martin, Yin ve Baldwin (1988) tarafından geliştirilen "Sınıf Yönetimine Yönelik Tutum ve İnanç Envanteri" ni kullanmışlardır (Arsal, 2014; Ekici, 2008; Savran Gencer ve Çakıroğlu 2007). Tanhan ve Şentürk (2011) çalışmalarında sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarına yönelik tutum ölçeği geliştirmişlerdir. McMillan'a göre (2015) öğrencilerin nasıl bir gelişim gösterdiklerini bilmek ve resmin bütünü yeniden değerlendirmek gerekmektedir. Resmin bütünü değerlendirmek için öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersine tutumlarını ölçmeye yönelik bir ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmanın alanda böyle bir ihtiyacı gidereceği düşünülmüştür.

Yöntem

Bu çalışmada öğretmen adaylarının Sınıf Yönetimi dersine yönelik tutumlarının ölçülebilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçtan yola çıkılarak, araştırmacılar tarafından Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeği geliştirilmeye

çalışılmıştır. Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğini geliştirmek için gerekli veriler betimsel tarama modeline göre toplanmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da günümüzde devam eden bir durumu değiştirmeden var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlamaktadır. (Karasar, 2011). Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi aşamasında periyodik sıra takip edilmiştir. Bunlar; alanyazın tarama, madde havuzu oluşturma, uzman görüşüne başvurma, pilot çalışma uygulama, yapısal geçerliliği ve güvenilirliği sağlama çalışmaları ölçek geliştirmenin periyodik sırası takip edilerek gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Çalışmanın evreni Üniversitelerin Eğitim Fakültelerinde öğrenimine devam eden öğrencilerden oluşmaktadır. Çalışma örnekleminin seçiminde uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden birisidir. Uygun örnekleme yöntemi, araştırmacılar tarafından genellikle rastgele (random) ya da sistemli biçimde örnekleme belirlemenin güç olduğu durumlarda kullanılabilir. Uygun örnekleme yönteminde kolay ulaşılabilen katılımcılar araştırmanın örnekleminde yer alır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2014; Tabachnick ve Fidel, 2007). Çalışmanın örneklemini 2015-2016 öğretim yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi ve Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim görmekte olan. 134 sınıf, 183 Türkçe, 116 fen bilgisi, 151 sosyal bilgiler, 124 ilköğretim matematik öğretmenliği ve 105 rehberlik ve psikolojik danışma programı öğrencisi olmak üzere toplam 813 öğretmen adayından oluşmaktadır. Örneklemdaki 373 öğretmen adayı dördüncü sınıfta, 440 öğretmen adayı üçüncü sınıfta öğrenim görmektedir. Tablo 1'de örnekleme bilgileri verilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Demografik Bilgileri

		N
Bölüm	Sınıf Öğretmenliği	134
	Türkçe Öğretmenliği	183
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	116
	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	151
	İlköğretim Matematik Öğretmenliği	124
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	105
Üniversite	Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fak.	248
	Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fak.	260
	Uşak Üniversitesi Eğitim Fak.	305
Şube	3. Sınıf	440
	4. Sınıf	373
Cinsiyet	Kadın	577
	Erkek	236
TOPLAM		813

Ölçek geliştirmede (Tabachnick ve Fidel, (2007) örneklemin ölçekteki maddelerin 5 katı olması gerektiğini belirtirken Tavşancıl (2010) örneklem sayısının ölçekteki maddelerin on katı olması gerektiğini belirtmiştir. Örneklem soru maddelerinin yaklaşık yirmi katını oluşturmaktadır. Child (2006) örneklem için 300 sayısının yeterli, 1000 sayısının mükemmel olduğunu vurgulamıştır. Örneklemin ölçek geliştirmek için oldukça temsil edici olduğu söylenebilir.

Ölçeğin Madde Havuzunu Oluşturma

Öğrencilerin sınıf yönetimi dersine yönelik tutumlarına ilişkin ölçek maddeleri alan yazından, alanla ilgili yapılmış (Evertson, Emmer ve Worshan, 2006; Erdoğan, 2002; Başar,2001; Jones ve Jones, 2001; Cangelosi, 2000) çalışmalar incelenerek belirlenmiştir. Madde havuzu oluşturmaya kaynaklık eden bir başka araştırma Akan vd. (2016) tarafından okul yöneticilerinin görüşlerine göre incelenmiş nitel çalışma olmuştur. Madde oluşturma aşamasında Tatar, vd. (2015) çalışmasından

da faydalanılmıştır. Ölçekte yer alabilecek maddelerin belirlenmesi ve ölçeğin madde havuzunu oluşturmak amacıyla; öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersine yönelik tutumlarını etkileyen faktörler için öğrenci görüşlerine başvurularak, sınıf yönetimi tutumuna ilişkin alan yazından faydalanılarak ve sınıf yönetimi alanında çalışan uzman (3 Doç. Dr., 2 Yrd., Doç. Dr.) görüşlerinden yararlanılmıştır. Ölçek maddeleri beşli likert tipindedir. Derecelendirme 1"hiç katılmıyorum", 2' "kısmen katılıyorum", 3 "orta derecede katılıyorum", 4"katılıyorum" ve 5 "tamamen katılıyorum" cevap seçenekleri biçiminde oluşturulmuştur.

Ölçeğin Kapsam ve Görünüş Geçerliği

Ölçeğin kapsam geçerliliğiyle ilgili olarak Yurdağül (2005) çalışmasında eğitim ve psikoloji alanındaki ölçek geliştirme çalışmalarında; deneysel uygulamaları gerçekleştirme imkanının olmadığı durumlarda, uzman görüşlerine dayalı nitel çalışmalar ile ölçek ve ölçekte yer alan maddelerin kalitesi kestirilebileceğini belirtmiştir. Kapsam geçerlik çözümlemesi, uzman görüşlerine dayalı nitel çalışmaları sayısal verilerle işlem yapılan nicel çalışmalara dönüştüren bir süreç olarak ele alınabileceğini belirtmiştir.

Çalışma kapsamında geliştirilmeye çalışılan Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin görünüş geçerliği, madde havuzunda oluşturulan maddeler altı farklı bölümde öğrenim gören 40 öğretmen adayına değerlendirilerek sağlanmıştır.

Uzman görüşleriyle ölçeğin kapsam geçerliği belirlenmiştir. Uzman değerlendirmesi sürecinde, eğitim fakültelerinde sınıf yönetimi derslerini uzun yıllardır yürütmekte olan beş öğretim üyesi madde havuzunda yer alan maddeleri birbirinden bağımsız olarak ayrı ayrı değerlendirerek görüşlerini bildirmişlerdir. Uzmanlardan ölçek maddeleriyle ilgili alınan görüşler değerlendirildiğinde bazı maddelerde ifade etmeye yönelik düzenlemeler yapılmıştır ancak ölçekten çıkarılacak madde olmadığına karar verilmiştir. Uzman görüşüne sunulan 21 maddenin tamamının Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinde kullanılmak için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Ölçeğin Yapı Geçerliği

Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğine, madde analizi ve faktör analizi yapılarak yapı geçerliği gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bindak (2005) ölçek geliştirme çalışmalarında madde analizi yapılmasının amacını belirlenen bir tutumu başka tutumlardan ayırt ederek ölçebilecek maddelerin belirlenmesi, geçerli güvenilir bir ölçek oluşturulması olarak tanımlamıştır. Ölçekte yer alan maddelerin ayırt edicilik güçleri akademik ortalamalarının durumuna göre alt ve üst gruba ayrılmış,

bu grupların karşılaştırılması madde puan ortalamalarına dayalı madde analizi yapılarak ortaya konmuştur. Tatar ve diğerlerinin önerdiği gibi sınıf yönetimi tutum ölçeğinde yer alan her bir maddenin iki grupta yer alan katılımcıların değerlendirme puan ortalamaları t değeri hesaplanarak sunulmuştur (Tatar vd. 2015). Ayrıca Madde-Toplam Korelasyona Dayalı Madde Analizi, maddelerin puanları ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için yapılmıştır.

Uzman incelemesi, ölçek maddeleriyle ilgili önerilerinin değerlendirilmesi ve madde analizi çalışması sonucunda herhangi bir maddenin ölçekten çıkartılmasına gerek olmadığı kararlaştırılmıştır. Bu karardan sonra da ölçek maddeleri için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Ölçeğin verilerinin uygun olması faktör analizi için gereklidir. Çalışmadan elde edilen verilerin uygunluğunu değerlendirmek için, "KMO" (Kaiser-Meyer-Olkin) ve "Bartlett Küresellik" testleri yapılmıştır. Bir başka görüşe göre faktör analizinde, örneklemden elde edilen verilerin yeterliğini tespit etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılması gerektiği belirtilmiştir (Tavşancıl 2010). AFA'da (Açımlayıcı Faktör Analizinde) açıklık ve anlamlılık sağlamak için varimax dik döndürmesi kullanılmıştır. Screeplot incelendiğinde ölçeğin üç boyutlu olmasına karar verilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra tespit edilen boyutları doğrulayıp doğrulamadığı test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi AMOS 16 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen boyutları doğrulayıp doğrulamadığına bakılmıştır.

Güvenirlilik

Hiçbir ölçek maddesinin elenmemesiyle birlikte faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin maddelerinin Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanarak güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin ne kadar güvenilir olduğuna Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Karar verme süreciyle birlikte sınıf yönetimi dersi tutum ölçeğinin alt boyutlarındaki öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar arasındaki ilişkiye de bakılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmanın verilerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Alt ve Üst Grup Madde Puan Ortalamalarına Dayalı Madde Analizi

Öğretmen adaylarının sınıf yönetimine yönelik tutumlarını belirleme ölçeğinde yer alan her bir maddenin ayırt edicilik güçleri belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda sınıf yönetimi tutum ölçeğinde yer alan her bir maddenin alt ve üst grupta yer alan öğretmen adayının derecelendirme puan ortalamaları farkının t değeri tespit edilmiştir. Sekiz yüz on üç öğretmen adayına uygulanan ölçekten elde edilen puanlar en büyükten en küçüğe doğru Büyüköztürk'e göre (2004) alt ve üst gruplar olarak sıralanmıştır. Gruplar alt grup 221 üst grup 221 öğretmen adayından oluşturulmuştur. Sıralamadan elde edilen analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Alt ve Üst Grupların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapma ve t Değerleri

Madde No	Grup	Ort.	SD	T	p
1	Alt Grup	2.0769	.971	20.347	.000
	Üst Grup	4.0769	.898		
2	Alt Grup	2.5430	1.084	19.880	.000
	Üst Grup	4.3213	.769		
3	Alt Grup	2.5409	1.035	24.744	.000
	Üst Grup	4.5566	.627		
4	Alt Grup	2.6516	1.164	23.353	.000
	Üst Grup	4.6787	.556		
5	Alt Grup	2.5837	.978	20.992	.000
	Üst Grup	4.6244	.797		
6	Alt Grup	2.5837	.962	27.825	.000
	Üst Grup	4.6244	.512		
7	Alt Grup	2.5091	.967	26.593	.000
	Üst Grup	4.5249	.576		
8	Alt Grup	2.1584	.918	26.585	.000

	Üst Grup	4.2715	.743		
9	Alt Grup	2.2262	.983	24.188	.000
	Üst Grup	4.2308	.742		
10	Alt Grup	2.4932	1.068	19.660	.000
	Üst Grup	4.2805	.827		
11	Alt Grup	2.2237	1.027	25.021	.000
	Üst Grup	4.3665	.748		
12	Alt Grup	2.4409	1.042	25,192	.000
	Üst Grup	4.5068	.629	.	
13	Alt Grup	2.7919	1.152	20.654	.000
	Üst Grup	4.6018	.606		
14	Alt Grup	2.3196	.975	27,982	.000
	Üst Grup	4.4706	.591		
15	Alt Grup	2.3122	.898	27.744	.000
	Üst Grup	4.3575	.627		
16	Alt Grup	2.5928	1.016	20.048	.000
	Üst Grup	4.2308	.664		
17	Alt Grup	2.6154	1.140	19.111	.000
	Üst Grup	4.3891	.776		
18	Alt Grup	2.4818	1.031		.000
	Üst Grup	4.0452	.743	18.269	
19	Alt Grup	2.2909	.968		.000
	Üst Grup	4.2081	.721	23.586	
20	Alt Grup	2.2986	1.023		.000
	Üst Grup	4.1719	.767	21.778	
21	Alt Grup	2.7330	1.118		.000
	Üst Grup	4.5158	.560	21.181	

Tablo 2'de incelendiğinde bağımsız gruplar t-testi üst ve alt grupların madde ortalamaları için yapılmıştır. Bağımsız gruplar t-testi sonuçları ölçekteki bütün maddeler için ($p < .05$) düzeyinde manidarlık tespit edildiğinden sınıf yönetimi tutum ölçeğinden herhangi bir madde çıkartılmamıştır. Alt üst gruplar belirlenirken Büyüköztürk'ün (2004) belirttiği gibi alt ve üst grupların %27'si alınmıştır. Bu sayıda 221 üst, 221 alt gruba tekabül etmektedir.

Madde-Toplam Korelasyona Dayalı Madde Analizi

Büyüköztürk (2012) madde-toplam korelasyonunu, ölçekte yer alan her bir maddeden alınan puan ile ölçeğin tümünden elde edilen puan arasındaki ilişkiyi ortaya koymak olarak tanımlamıştır. Bir ölçekte madde-toplam korelasyonunun pozitif ve güçlü olması, maddenin aynı davranışları örneklendirmesini sağlarken bir yandan da testin iç tutarlılığının da yüksek olmasını sağlamaktadır. Tezbaşaran (2008) çalışmasında güvenilirlik hesaplamaları kapsamında, uygulanan ölçeğin, ölçülmek istenen tepkilerin güvenilirliğinin güvenilirlik ölçütüne ve korelasyona dayalı madde analizleriyle sağlanacağını belirtmiştir.

Tablo 3'te Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin maddeleri için madde toplam korelasyonu verileri yer almaktadır.

Tablo 3. Madde İchtutarlığı (Cronbach-Alpha)

Ölçek Madde Sırası	Madde-Toplam İlişki Katsayısı (r)
1	.617
2	.644
3	.687
4	.588
5	.464
6	.629
7	.645
8	.623
9	.632

10	.666
11	.674
12	.642
13	.485
14	.586
15	.659
16	.635
17	.450
18	.625
19	.545
20	.620
21	.570

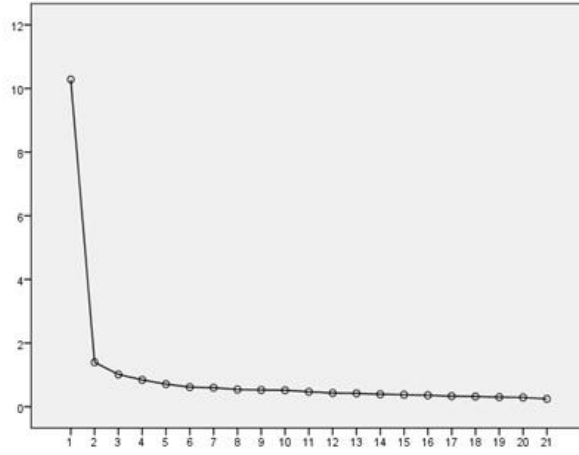
Tablo 3 incelendiğinde, üniversite öğretmen adaylarından elde edilen verilerde ölçek maddeleri ölçek puanı ile yüksek derecede ilişki göstermiş olup, .450-.687 arasında değişen değerler elde edildiği tespit edilmiştir. Can'a göre (2014) maddelerin ölçek puanı 300'ün altında olmadığı için maddeler ile ölçek puanı yüksek derecede korelasyon göstermiştir.

Faktör Analizi

Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin maddelerinin herhangi birisinin ölçekten çıkartılmasına gerek olmadığı kararlaştırıldıktan sonra 21 madde için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Köymen (1994) faktör analizinin aynı zamanda yapı geçerliliği olarak tanımlandığını belirtmiştir.

Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk'e göre (2012) bir çalışmanın Kaiser-Meyer-Olkin değerinin .50'den büyük ve Bartlett Küresellik testinin anlamlı olması halinde elde edilen verilerin faktör analizi yapılabilir. Ölçekteki 21 maddenin KMO .960, Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri ise 3519.155 ($p<.01$) olarak tespit edilmiştir. Büyüköztürk (2012) ve Tekindal (2009) Kaiser-Meyer-Olkin değerinin .90'dan fazla olmasının uyumun mükemmellik göstergesi olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Değerler incelendiğinde elde verilerin Açımlayıcı Faktör Analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin kaç faktörden oluştuğunu belirleme amacıyla için Temel Bileşenler Analizi ve bağımsızlık,

yorumlamada açıklık ve anlamlılık sağlamak amacıyla Varimax dik döndürmesi kullanılmıştır. Ölçeğin boyutlarını belirlemede temel bileşenler analizinin özdeğeri değerlendirilğinde, özdeğeri 1'den büyük boyutlar anlamlı olarak ele alınmıştır. Sınıf Yönetimi Tutum Ölçeğinde üç boyutun öz değerinin 1' den büyük olduğu görülmüştür. Çizgi grafiği (screeplot) testi, ölçeğin kaç boyutlu olduğuna karar verebilmek için incelenmiştir. Yapılan incelemeye göre grafikte üçüncü boyuttan itibaren çizgi grafiği eğiminin kaybolmaya başladığı görülmüştür. Bu durumda ölçeğin üç faktörden oluştuğunu görülmüştür.



Şekil 1. ScreePlot

Screeplot testi sonuçlarını doğrulamak için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmış ve boyutların varyansı açıklama oranına bakılmıştır.

20	,252	1,198	99,030
21	,204	,970	100,000

Açımlayıcı Faktör Analizinden elde edilen sonuçlara göre oluşan üç boyutun temel bileşenler analizi özdeğerleri 1'in üzerinde, paralel analiz değerlerinden büyük, diğer bileşenlerin değerleri 1'in altında ve küçüktür. Yamaç-birikinti grafiği ile Açımlayıcı Faktör Analizinden ulaşılan sonuçlar değerlendirildiğinde Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin üç boyutlu olabileceği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Faktör Yükleri

Madde	Faktörler		
	Duyuşsal Yakınlık	Duyuşsal Farkındalık	Etki Sağlama
S3	,775		
S2	,768		
S1	,764		
S4	,700		
S13	,664		
S6	,602		
S14	,576		
S7	,564		
S10		,825	
S11		,769	
S9		,673	
S19		,588	
S17		,583	
S8		,579	
S12		,569	

S18	,763
S15	,682
S5	,636
S21	,612
S16	,597
S20	,576

21 maddeli ve 3 boyuttan oluşan öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersi tutumunu ölçme aracının toplam varyansın %61.814'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Büyüköztürk (2012) ölçek geliştirme çalışmalarında değişkenlerin varyansın 2/3'ünü açıklaması gerektiğini ancak davranış bilimleri ve eğitim bilimlerinde ölçek geliştirmede bu orana ulaşmanın zor olduğunu belirtmiştir. Büyüköztürk, tek faktörlü ölçeklerde %30 ve üzeri oranını yeterli görmüştür. Çok faktörlü ölçeklerde oranın daha yüksek olması gerektiğini belirtmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükünün .30'un altında olmamasına dikkat edilmiştir. Hiçbir maddenin faktör yükü .30'un altında kalmamıştır. Ölçekte faktör yükü en düşük .56 olarak tespit edilmiştir. Sınıf yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin üç faktörünün toplam varyansı açıklama oranının yeterli olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yükleri Tablo 5'te verilmiştir.

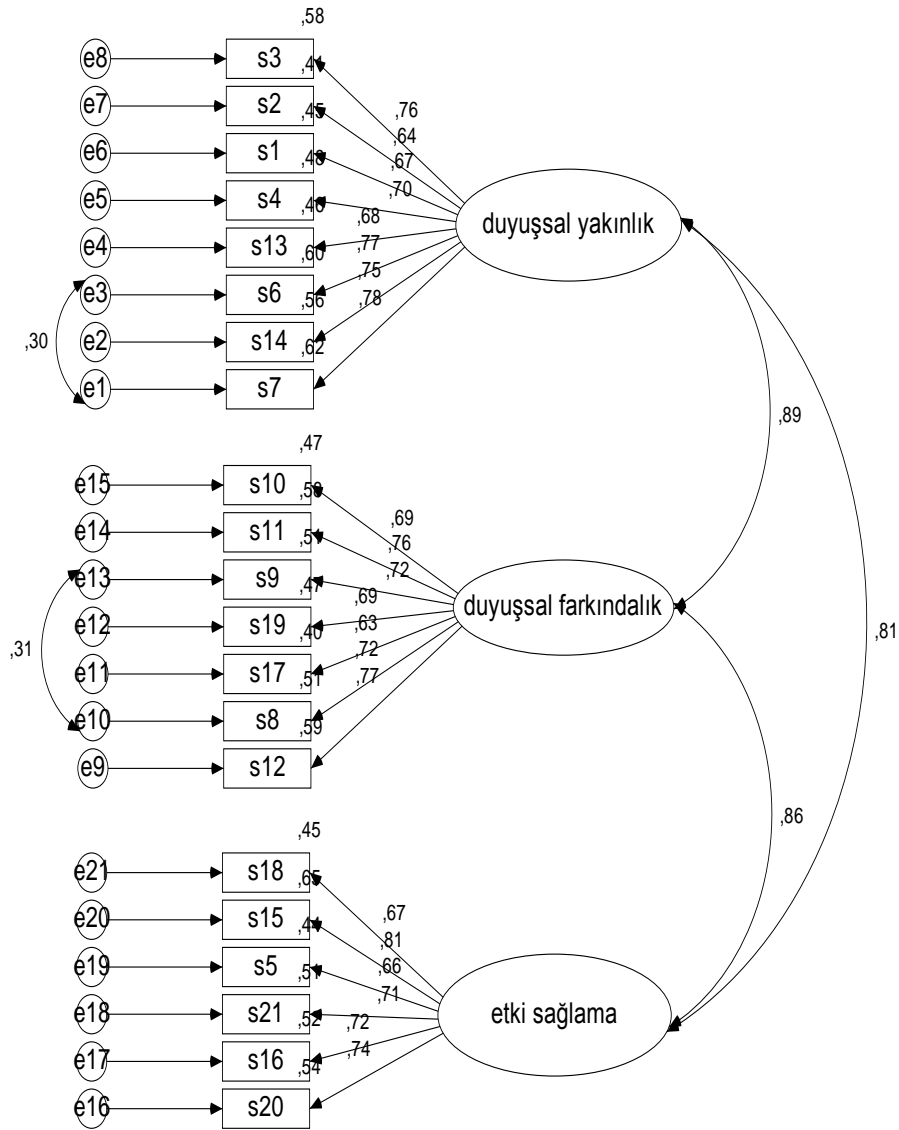
Duyuşsal yakınlık Açımlayıcı Faktör Analizi ile elde edilen alt boyutlardan birincisidir. Sekiz maddeden oluşan duyuşsal yakınlık alt boyutunun faktör yükleri .78 ile .56 arasında değişmekte ve tek boyutta Sınıf Yönetimi Dersi Tutumunun toplam varyansının %50.145'ini açıklamaktadır. Duyuşsal farkındalık olarak adlandırılan ikinci alt boyut da yedi maddeden oluşmuştur, duyuşsal farkındalık boyutlarının faktör yükleri .83 ile .57 arasında değişmektedir. Duyuşsal farkındalık sınıf yönetimi dersi tutumunun toplam varyansının % 6.125'ini açıklamaktadır. Altı maddeden oluşan etki sağlama boyutunun, faktör yükleri .76 ile .58 arasında değişmektedir. Etki sağlama olarak tanımlanan üçüncü boyut varyansın %5.544'ünü açıklamaktadır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör Analizi, Açımlayıcı Faktör Analizinden elde edilen verilerden tespit edilen faktörleri doğrulamak amacıyla aynı veriler kullanılarak yapılmıştır. Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeği için Doğrulayıcı

Faktör Analizi (DFA) AMOS 16.0 istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Çalışmanın örnekleminde sağlanan verilerinden oluşan üç boyutu doğrulayıp doğrulamadığı test edilmiştir. Çalışmanın örneklemini oluşturan 813 öğretmen adayından elde edilen veriler için t değerlerinin anlamlılık düzeyi ve göstergelerin hata varyansları Şekil 2’de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Şekil 2. Modifikasyon Yapılmış Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 2' de gizil değişkenlerin gözlenen değişkeni açıklama durumlarına ilişkin t değerleri ve gözlenen değişkenlerin hata varyansları yer almıştır. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2012) t değerleri 1.96'nın üzerinde olursa $p < .05$ düzeyinde, 2.56'nın üzerinde olursa $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğunu belirtmiştir. Şekil 2' de yer alan t değerlerine bakıldığında tüm göstergelerin $p < .01$ düzeyinde anlamlılık derecesine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca gözlenen değişkenlerin hata varyanslarının da oldukça uygun değerler aldığı söylenebilir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Yapısal eşitlik modellemesinin bir türüdür. Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) uyum istatistiği testleri yapılmaktadır. Öğretmen Adaylarının Sınıf Yönetimi Dersi Tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmek için yapılan bu çalışmada, verilerin analizinden elde edilen uyum istatistiği indeksleri aşağıda gösterilmiştir. Beklenen kovaryans matrisi ile gözlenen kovaryans matrisi arasındaki farkın (χ^2 değerinin) anlamlılığı için p değerine bakılmıştır. p değerinin anlamlı olmaması istenilmektedir. Ancak bu çalışmada örneklemin büyük olması nedeniyle p değerinin anlamlı olması tolere edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu, ve Büyüköztürk, 2012).

Tablo 6. Uyum İstatistikleri (n=813)

Uyum İyiliği Ölçütleri	Mükemmel Uyum İyiliği	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği	Ölçek Uyum İyiliği Değerleri
χ^2	$\chi^2/d < 3$	$3 < \chi^2/d < 5$	4,66
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	0,067
S-RMR	$0 \leq S-RMR \leq 0,05$	$.05 < S-RMR < .1$	0,57
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 < CFI < 0,97$	0,93
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 < GFI < 0,95$	0,90
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 < AGFI < 0,90$	0,86

Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) uyum değeri için Kline, (2005) ve Sümer'in (2000) çalışmasından harmanlanarak Tablo 6 oluşturulmuştur. Mükemmellik veya kabul edilebilir uyum düzeyi buna göre belirlenmiştir. Kline (2005) ve Sümer (2000) χ^2 değeri serbestlik derecesine oranlanarak değerlendirmeye alınabileceğini belirtmiştir. Sözü edilen oran < 5 olması durumunda uyumun orta düzeyde, oran < 3 olması durumunda çok iyi

uyum gösterdiği söylenebilir. Tablo 6'daki uyum istatistikleri değerlendirilğinde χ^2 /df oranı orta düzeyde uyumda olduğu görülmektedir. Hooper, Caughlanve Mullen, (2008) GFI $>.95$ ve AGFI $>.95$ ve üzerinde olmasının mükemmel uyumugösterdiği ve .90'ın üzerinde olmasının iyi uyumu gösterdiğini belirtmiştir. Tablo 6'daki modelin uyum indekslerine bakıldığında CFI dışında tüm değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Brown, 2006; Hu ve Bentler, 1999; Jöreskog ve Sörbom, 1993). Bu ölçütlere göre Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeği (SYDTÖ)'nin 21 maddesinin ilgili alt boyutlarıyla modellerinin uygun olduğu kanaati oluşmuştur.

Güvenirlik

Toplam 21 maddeden oluşan Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin tamamı için güvenilirlik katsayısı .948 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin üç alt boyutunun güvenilirliğine ait değerler duyuşsal yakınlık .896 duyuşsal farkındalık .888 ile etki sağlama .780 arasında değişmiştir. Ölçeğin genelinden ve alt boyutların güvenilirlik değerlerinin, geliştirilen Sınıf Yönetimi Dersi Tutum Ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu görülebilir.

Alt Boyutlar Arası Uyum Düzeyleri

Ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla pearson korelasyon yapılmıştır. Korelasyon sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Alt Boyutlar Arası Uyumluluk

Boyutlar	Duyuşsal Farkındalık	Etki Sağlama	TOPLAM
Duyuşsal Yakınlık	,775**	,706**	,923**
Duyuşsal Farkındalık		,751**	,927**
Etki Sağlama			,880**

Tablo 7'de sınıf yönetimi tutum ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkilerin güçlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasındaki en güçlü ilişki $r= .927$ duyuşsal farkındalık ile toplam puanları arasındadır. En zayıf ilişki $r=.706$ duyuşsal farkındalık ile etki sağlama arasındadır. Bu ilişki değerlendirildiğinde ölçme aracının iç tutarlılığının yüksek olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Tartışm

Bu bölümünde çalışmanın verilerinden elde edilen bulgulardan ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersine yönelik tutumlarının belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirme amacıyla yapılan bu çalışmanın sonucunda, öğretmen adaylarının sınıf yönetimi tutumlarını tespit etmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Çalışmada üç farklı eğitim fakültesinde öğrenim gören 813 öğretmen adayından veriler alınmıştır. Ölçek geliştirmeyle ilgili tüm aşamalar gerçekleştirilmiştir. Ölçek; duyuşsal yakınlık, duyuşsal farkındalık, etki sağlama şeklinde üç alt boyuttan ve toplam 21 maddeden oluşmuştur. Ölçek, öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersine yönelik tutumlarıyla ilgili toplam varyansın % 61.814'ünü açıklamıştır. Alt faktörlerde bulunan maddelerin teorik çerçevedeki maddelerle örtüştüğü görülmüştür. Rennie (1997) bir ölçeğin, toplam varyansın %55'ini ve üzerini açıklama oranına sahip olduğunda, ölçeğin uluslararası olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir. Sınıf Yönetimi Tutum Ölçeğinin uluslararası standartlarda bir ölçek olduğu söylenebilir. Ölçeğin genel Cronbach-Alpha güvenilirlik düzeyi .948 olarak belirlenmiştir. KMO değeri .960 olarak tespit edilmiştir. Büyüköztürk'e göre (2012) KMO değerinin .90 ve üzeri olmasının uyumun mükemmel olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin genelinin ve birbirleriyle korelasyonu $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Her bir maddenin ve madde toplam korelasyonu < 0.01 düzeyinde anlamlıdır. 21 maddeden ibaret ölçek beşli likert türünde olup, derecelendirme 1 "Hiç katılmıyorum" 2 "Kısmen katılıyorum" 3 "Orta derecede katılıyorum" 4 "Çoğunlukla katılıyorum" ve 5 "Tamamen katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Çalışma sonucunda geliştirilen ölçeğin, ilerde sınıf yönetimiyle ilgili yapılacak araştırmalar ve öğretmen ve öğrenci tutumlarını tespit edebilmek için ışık tutacağı, geçerli ve güvenilir, ayırt edici özelliği yüksek bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada Eğitim Fakültelerinde altı farklı bölümde öğrenim gören öğretmen adaylarının Sınıf Yönetimi Dersine Yönelik Ölçek geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Aynı uygulama formasyon öğrencilerine de yapılabilir. Ayrıca ölçek uyarlanarak öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik tutumları araştırılabilir. Ayrıca öğretmen adaylarının farklı değişkenlere göre sınıf yönetimi dersine yönelik tutumları incelenebilir.

Kaynakça

- Akan, D., Şener, N., Başar, M., Şen, B (2016). Öğretmenlerin sınıf yönetim becerisinin yönetici görüşlerine göre incelenmesi, *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2 (1) 71-88
- Arsal, Z. (2014). Mikro öğretimin öğretmen adaylarının sınıf yönetimi tutum ve inançlarına etkisi, *Mersin Eğitim Fakültesi Dergisi* 10 (3) 137-150
- Başar, H. (2001). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bindak, R. (2005). Tutum ölçeklerine madde seçmede kullanılan tekniklerin karşılaştırılması, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 17--26.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis: For applied research*. New York: Guilford..
- Büyüköztürk, (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri analizi el Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum* (16. Baskı). Ankara: PegemA Akademi
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem-A Yayınları.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: PegemA Akademi
- Cangelosi, J. S. (2000). *Classroom Management Strategies*, Newyork: John Wiley and Sons. Inc.
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis* 3. Edition, London: Continuum
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, S. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Ekici, G. (2008). Sınıf yönetimi dersinin öğretmen adaylarının sınıf yönetimine yönelik tutum ve inanç kazanma düzeyine etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17 (3) 167-182
- Enders, C. K., Tofighi, D. (2007). Centering predictor variables in cross-sectional multilevel models: A new look at an old issue. *Psychological Methods*, 12, 121-138.

- Erdem, A. R., Yücel, C., Aslan, H. ve diğ. (2012). (Editör: Ruhi Sarpkaya). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erdem, A. R., (2011). *Sınıf ve Disiplin Kuralları, Sınıf Yönetimi*, (Ed. Ruhi Sarpkaya) Ankara: İhtiyaç Yayıncılık
- Erdoğan, İ. (2002). *Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Evertson, C. M., Emmer, E. T., Worshan, M. E. (2006). *Classroom management for elementary teachers* (7th ed.). New York: Pearson Education.
- Fraenkel, J.R, Wallen, N.E, Hyun, H.H. (2014). *How to Design and Evaluate Research in Education*, McGraw Hill New York.
- Güneş, F. (2007). *Yapılandırmacı Yaklaşımla Sınıf Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Harmer, J (1983). *The Practice of English Language Teaching*, London: Longmanpublications.
- Hooper, D.,Coughlan, J., Mullen, M. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*,7(2), 191-205.
- Hu, L., Bentler, P. M. (1999). Cutoffcriteriafor fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6(1), 1-55.
- Jones, V. F., Jones, L. S (2001). *Comprehensive Classroom Management*, Allyn and Bacon
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D (1993). Lisrel 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. *Lincoln wood*: Scientific Software International, Inc
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (Second Edition) NY: Guilford Publications, Inc.
- Köymen, Ü. (1994). Öğrenme ve ders çalışma stratejileri envanteri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(1), 19-28
- Liu, O. L., Lee, H. S., Linn, M. C. (2010). An investigation of teacher impact on student inquiry science performance using a hierarchical linear model, *Journal of Research in Science Teaching*, 47(7), 807-819

- McMillan J.H (2015) *Sınıf İçi Değerlendirme*, (Çeviri Editörü Asım Arı), Konya: Eğitim Yayınevi
- Rennie, K.M (1997). Exploratory and Confirmatory Rotation Strategies in Exploratory Factor Analysis, Paper Presented at the Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association, January, Austin
- Savran Gencer, A., Cakiroglu, J. (2007). Turkish preservice science teachers' efficacy beliefs regarding science teaching and their beliefs about classroom management, *Teaching and Teacher Education* 23(5) 664-675 .
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri, *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74
- Tabachnick, B.G., Fidel, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson/ Allyn& Bacon, Inc
- Tanhan, F., Şentürk, E (2011) Sınıf içi istenmeyen öğrenci davranışlarına yönelik öğretmen tutumları ölçeğinin geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 4 (35), 44-53
- Tatar, E., Tosun, C., Tüysüz, C., İlhan, N., Karakuyu, Y. (2015). Öğrencilerin fen bilimleri derslerindeki başarılarına etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik bir ölçeğin geliştirilmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 8 (4) 319-340
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Ankara: Nobel Yayıncılık
- Tekindal, S. (2009). *Duyuşsal Özelliklerin Ölçülmesi İçin Araç Oluşturma*. Ankara: Pegem Akademi
- Terzi, A. R. (2002). Sınıf Yönetimi Açısından Etkili Öğretmen Davranışları, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 155-156
- Tezbaşaran, A. (2008). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları

Sınıf Yönetimi Dersi Değerlendirme Ölçeği

Değerli Öğretmen Adayları

Bu çalışmada öğretmen adaylarının sınıf yönetimi dersine yönelik tutum ölçeği geliştirilerek, tutumlarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri başka bir yerde başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın geçerliği ve güvenilirliği vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Çalışmaya katılımınızdan dolayı teşekkür ederim.

Lütfen anket sorularını aşağıdaki değerlere göre cevaplayınız.

1= Hiç Katılmıyorum 2= Kısmen Katılıyorum 3= Orta Derecede Katılıyorum 4= Çoğunlukla Katılıyorum 5= Tamamen Katılıyorum

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Sınıfınız: 4 () 3 ()

Üniversiteniz.....

Bölümünüz: Sınıf Öğret. () Türkçe Öğret. () Fen Bilgisi Öğret. ()

Sosyal Bilgiler Öğret. () İlköğretim Mat. Öğret () RPD ()

Maddeler	1	2	3	4	5
1.Sınıf yönetimi dersi hayatın gerçekliğini yansıtıyor					
2.Sınıf yönetimi dersinde daha önceki öğrencilik hatıralarım canlanıyor					
3.Bir öğretmen adayı olarak böyle bir dersin varlığı beni rahatlatıyor					
4.Sınıf yönetimi dersi bana öğretmen olacağımı hatırlattı					
5.İstenmeyen öğrenci davranışlarının yönetimi konusunda donanımlı yetiştiğimi düşünüyorum					
6.Bu dersin benim meslek hayatıma olumlu katkı sağlayacağını düşünüyorum					
7.Bu ders sayesinde öğrencilerle daha iyi iletişim kuracağımı düşünüyorum					
8.Zamanın etkili ve verimli kullanmanın önemini bu ders sayesinde fark ettim.					

9.Öğretim yöntem ve tekniklerinin etkili kullanımının önemini bu ders sayesinde fark ettim					
10.Işığın, rengin, kokunun, nemin, gürültünün vb öğrenme öğretme sürecinde ne kadar etkili olduğunu bu ders sayesinde fark ettim					
11.Veli ile iletişimin ne kadar önemli olduğunu bu ders sayesinde fark ettim.					
12.İyi bir öğrenme öğretmenin gerçekleşmesi için sınıf yönetiminin ne kadar etkili olduğunu bu ders sayesinde fark ettim.					
13.Sınıf yönetiminde güncel hayattan örnekler verilmesi beni olumlu etkiliyor					
14.Bu ders sayesinde sınıf içinde ortaya çıkan anlık durumlarda duygusal kontrolü kaybetmemenin önemini farkına vardım.					
15.Bu ders sayesinde sınıf içinde ortaya çıkan durumlara yerinde ve uygun müdahale edebilirim.					
16.Sınıf içi istenmeyen davranışlarla karşılaştığımda doğru zamanda doğru tepki verebilirim					
17.“Ben dilinin” sınıf yönetiminde ne kadar etkili olduğunu bu deste fark ettim.					
18.Öğrenci manipülasyonlarına karşı hazırlıklıyım.					
19.Sosyal kabulün insan yaşamındaki önemini bu ders sayesinde fark ettim.					
20.Kendisini iletişime kapatan öğrencilere ulaşmanın yollarını öğrendim.					
21.Öğretmenliğimde öğrenme öğretme sürecinde etkili sınıf yönetimi sağlayacağımı düşünüyorum.					

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi

Yazım Kuralları

Makaleler, A4 sayfa düzeninde olmalıdır. Yazılar düz metin olarak tek sütun hâlinde yazılmalıdır. Sayfa düzeni yapılırken üstten 5 cm, alttan 5,5 cm, sağ ve soldan 4, 5 cm boşluk bırakılmalıdır. Yazı karakteri " Palatino Linotype" olmalı ve yazılar 10 punto büyüklüğünde tek satır aralığı kullanılarak iki yana yaslanmış formatta düzenlenmelidir. Başlıklar arasında iki satır aralığı bulunmalıdır.

Şekiller soldan 5 cm girintili olacak şekilde sağna ve soluna başka bir yazı gelmeksizin uygun yerlere yerleştirilmelidir. Diyagram ve grafikler 10 x 15 cm'den büyük olmayacak şekilde çizilmiş olmalıdır. Her şeklin bir numarası ve alt yazısı olmalı, kaynak kullanılmış ise parantez içinde şekil altına yazılmalıdır. Tablo yazısı ve tablo numarası, tablonun üstüne ve sola dayalı olarak verilmeli; içeriği tablo numarasının yanında başlık olarak açıklanmalıdır. Tablo başlığındaki her sözcüğün ilk harfi büyük olmalıdır. Tablo içeriği 10 punto büyüklükte olmalı ve satırların öncesinde ve sonrasında boşluk verilmeksizin ayarlanmalıdır.

Makale Gönderme

Dergimize gönderilecek makaleler uzun özet, kaynakça, referanslar ve tablolar dahil olmak üzere tercihen 25 sayfayı geçmemelidir. Makalelerin dergi sisteminde yer alan makale yazım kurallarına uygun olması gerekmektedir. Aday makaleler öncelikle editör tarafından incelenmektedir. Daha sonra amaç, kapsam, içerik ve benzeri değişkenler açısından uygun görülen makaleler konu alanında uzman hakemlere gönderilmektedir. Hakemlerden gelen geri dönüşler doğrultusunda makalenin yayınlanıp yayınlanmamasına karar verilmektedir. Makalenin yayınlanabilmesi için hakemlerden en az ikisinin "yayımlanabilir" görüşünde olması gerekmektedir.

Dergimize kabul edilecek olan makalelerin, daha önce herhangi bir dergide veya kongre bildiri kitabında basılmamış olması gerekmektedir. Bu Dergimize makalelerinizi <http://dergipark.gov.tr/adresinden> "Kullanıcı sayfası" sekmesine tıklayıp sisteme üye olmak yoluyla ulaştırabilirsiniz.

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi

Örnek Makale Şablonu

Makalenin Türkçe ve İngilizce başlığı 10 Punto palatinolintotype yazı tipi kullanılarak 1 satır aralığı ile yazılmalıdır.

Ad Soyad* (birinci yazar 10 punto)

Ad Soyad** (ikinci yazar 10 punto)

....(diğer yazarlar)

[*, ** Hakem değerlendirme s¼recindeki makalelerde bu kısım boş bırakılacaktır. Makaleniz kabul edildikten sonraki versiyonda bu kısmı doldurunuz.]

Introduction

Methods

Findings

Conclusion

Öz

Yazının ilk sayfasında, en az 150 en fazla 250 kelimedenden oluşur. Özet 10 punto tek satır aralığı "Palatino Linotype" yazım biçimi kullanılarak yazılmalıdır. Araştırma özetinde çalışmanın amacına, yöntemine, uygulama grubuna, veri toplama araçlarına ve kısaca çalışmanın sonucuna yer verilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Konuya ilişkin olarak 3-5 kelimeyi geçmeyecek şekilde anahtar kelimelere yer verilmelidir.

Abstract

Çalışmanın İngilizce özetini 150-250 kelimeyi geçmemelive 10 punto tek satır aralığı "Palatino Linotype" yazım biçimi kullanılarak yazılmalıdır.

Keywords: Konuya ilişkin 3-5 İngilizce anahtar kelimeye yer verilmelidir.

Giriş

Araştırmacılar bu bölümde araştırma konusunun genel özelliklerine ve konuyla ilişkili araştırmalara da yer vermelidirler. Makalede literatür gösterilerek atıf alınan cümleler dikkatle seçilmeli ve etik kurallara aykırı atıf gösterilmemelidir. Üç yazardan fazla yazar içeren makaleler kaynak olarak gösterildiğinde tüm yazarların soyadları yerine ilk yazarın soyadı yazılmalıdır (Ertuğrul ve diğerleri, 2012). Üç ve üç den az yazarlı makalelerde ise tüm yazarların soy isimlerine ve yayın tarihine mutlaka yer verilmelidir (Çakır ve Savran, 2012). Eğer bir makaleden bir cümle değiştirilmeden doğrudan alıntı yapılıyorsa atıf olarak sayfa numarası da verilmelidir (Duran, 2012: 32).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu bölümde ilgili araştırmanın amacının ne olduğu açık ve net bir biçimde yazılmalıdır. Ayrıca çalışmanın literatüre sağlayacağı katkılara kısaca değinilerek araştırmanın önemine yer verilmelidir.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada kullanılan yöntemin desenine çalışmanın yer verilmelidir. Çalışmanın betimsel veya deneysel özellik taşıyıp taşıymasına göre araştırmanın deseni doğru olarak belirlenmelidir.

Çalışma Grubu-Evren ve Örneklem

Çalışmanın bu bölümünde gerçekleştirilen çalışmanın araştırma desenine göre çalışma grubuna veya evren-örnekleme yer verilmelidir. Çalışmada evren-örneklem seçimine gidildiyse mutlaka belirlenen evrenden örneklemin nasıl seçildiği vurgulanmalıdır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan veri toplama araçlarına ve söz konusu veri toplama araçlarının güvenilirliklerine çalışmanın bu bölümünde ayrıntılı olarak yer verilmelidir. Eğer veri toplama araçları araştırmacılar tarafından geliştirildiyse söz konusu veri toplama araçlarının geliştirme sürecine değinilmelidir. Çalışmada başka araştırmacılar tarafından geliştirilen veri toplama araçları kullanılmış ise söz konusu ölçme araçlarının kullanımı için yazarlardan yazılı iznin alınması gerekmektedir.

Araştırmada birden fazla veri toplama aracı kullanılmış ise ayrı başlıklar altında veri toplama araçlarının genel özellikleri belirtilmelidir.

Deneysel İşlem Yolu

Araştırma deneysel bir nitelik taşıyorsa, araştırma süresince uygulanan deneysel işlem yoluna çalışmanın bu bölümünde ayrıntılı, açık ve anlaşılır bir biçimde yer verilmelidir.

Verilerin Analizi ve Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırmada elde edilen verilerin analizde kullanılan uygun istatistiksel tekniklere ve bu tekniklerin seçilme nedenlerine kısaca çalışmanın bu bölümünde yer verilmelidir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmelidir. Araştırma bulguları tablolar, grafikler veya şekiller kullanılarak sunulabileceği gibi yazım yoluyla da açık ve anlaşılır bir biçimde olmak koşuluyla sunulabilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara çalışmanın bu bölümünde yer verilmelidir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar literatürde yer alan diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmalı ve bu sonuçlarla birlikte söz konusu araştırmanın sonuçlarının nedenleri tartışmalıdır.

Tamamen araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak gelecekte yapılacak olan çalışmalara ışık tutacak nitelikte araştırmacılara ve okuyuculara önerilere de bu bölümde yer verilmelidir.

Kaynakça

Atıf, kaynakça ve dipnot gösterimleri, American Psychological Association (APA) kaynakça gösterme sisteminin son hâli dikkate alınarak yapılmalıdır. **Kaynak gösterme kuralları ile ilgili ayrıntılı bilgi <http://www.apastyle.org/learn/index.aspx> sitesinden edinilebilir.**

GÖNDERİ KONTROL LİSTESİ

Başvuru sürecinde yazarlar gönderilerinin aşağıdaki listede bulunan tüm maddelere uygunluğunu kontrol etmelidirler, bu rehber uymayan başvurular yazarlara geri gönderilecektir.

1. Gönderilen yazı daha önceden yayınlanmamış ve herhangi bir dergiye değerlendirilmek üzere sunulmamıştır (veya Editöre Notlar kısmında bir açıklama yapılmıştır).
2. Gönderi dosyası Microsoft Word veya WordPerfect dokümanı dosyası biçimindedir
3. Mevcut olduğu durumlarda referansların URL'leri verilmiştir
4. Metin tek satır aralıklı, 10 punto ile yazılmış, altını çizme yerine italik kullanılmış (URL adresleri hariç) ve tüm şekil, resim ve tablolar sayfa sonu yerine metin içinde uygun kısımlara yerleştirilmiştir. Baskı için, resimlerin kaliteli kopyalarını ek dosya olarak gönderiniz. Gönderilen dosyanın boyutu çok fazla ise, sistem almayabilir. Böyle durumlarda yazıyı bölüp, diğer bölümleri ek dosya olarak tek tek gönderebilirsiniz.
5. Metin, "Dergi Hakkında" kısmındaki [Yazar Rehberi](#)'nde belirtilen biçimsel ve bibliyografik gerekliliklere uygun olarak hazırlanmıştır.
6. Hakem incelemesinden geçen yazıların yayınlandığı bir dergi bölümüne makale gönderilirken, [Kör Hakemlik](#) linkinde verilen talimatlar uygulanır.
7. Dergimize yayımlanan makaleler iThenticate intihal programı ile taranmaktadır. İntihal tespit programı tarafından raporlama işlemi sonrasında alınan raporda belirtilen benzerlik oranı, "alıntılar hariç" yapıldığından %15'i, "alıntılar dahil" yapıldığında ise %30'u geçmemelidir. Geçtiği takdirde yazara iade edilecektir.

TELİF HAKKI DÜZENLEMESİ

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'ne yayımlanması için değerlendirilmek üzere gönderilen makalelerin yayıma kabul edilmesi durumunda tüm yayın hakları süresiz olarak *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*'ne aittir.

GIZLILIK BEYANI

Bu dergi sitesindeki isimler ve eposta adresleri sadece bu derginin belirtilen amaçları doğrultusunda kullanılacaktır; farklı herhangi bir amaç için veya diğer kişilerin kullanımına açılmayacaktır.

Adres: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Telefon: 0276 221 21 60

Faks: 0276 221 21 61

E-Posta: sosyaldergi@usak.edu.tr