



DICLE ÜNİVERSİTESİ



İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

DICLE UNIVERSITY

JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

E-ISSN 2587-0106

ISSN 1309-4602

CİLT 7- SAYI 13

(KASIM 2017)

DİCLE ÜNİVERSİTESİ

**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
DERGİSİ**

DICLE UNIVERSITY

JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

E-ISSN 2587-0106

ISSN 1309-4602

CİLT 7- SAYI 13

(KASIM/ NOVEMBER 2017)

Dergimiz, elektronik ulusal hakemli bir dergi olup,
Mayıs ve Kasım aylarında olmak üzere yılda iki sayı yayınlanır.
Gerekli hallerde Ek ve Özel Sayı yayınlanabilir.

<http://www.dicle.edu.tr/iibf-dergisi>

T. C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

E-ISSN 2587 –0106
ISSN 1309-4602

Sahibi

Dicle Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı Adına
Prof. Dr. Talip GÜL

Editörler

Doç. Dr. Seyfettin ASLAN
Doç. Dr. Yılmaz DEMİRHAN

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Abdülkadir BİLEN
Doç. Dr. Seyfettin ASLAN
Doç. Dr. Yılmaz DEMİRHAN
Doç. Dr. Bahar Burtan DOĞAN
Doç. Dr. Murat PIÇAK
Doç. Dr. M. Halis ÖZER
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ŞEYHANLIOĞLU
Yrd. Doç. Dr. S. Şehnaz ALTUNAKAR
Yrd. Doç. Dr. Pelin Karatay GÖĞÜL

Sekreteryaya

Arş. Gör. Ahmet Vedat KOÇAL

iibfdergi@dicle.edu.tr



DergiPark
AKADEMİK

<http://dergipark.gov.tr/duibfd>

DİCLE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

UNIVERSITY OF DICLE
Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences

E-ISSN 2587 – 0106

ISSN 1309-4602

CİLT/VOLUME: 7, SAYI/ISSUE: 13

İÇİNDEKİLER/CONTENS

**BİR HALK SAĞLIĞI SORUNU OLARAK ÇOCUKLARA YÖNELİK ŞİDDET:
GAZETE HABERLERİ ÜZERİNDEN BİR ARAŞTIRMA**

VIOLENCE AGAINST CHILDREN AS A PUBLIC HEALTH PROBLEM:
A RESEARCH ON NEWS ARTICLES

Cuma ÇAKMAK & Haşim ÇAPAR & Murat KONCA & Cahit KORKU

85-101

**

**YARDIM KURULUŞLARI KIZILAY VE KIZILHAÇ'IN SOSYAL MEDYA
UYGULAMALARINDA İLETİŞİMİN YÖNÜNE VE KONU DAĞILIMLARINA
YÖNELİK BİR ANALİZ**

AN ANALYSIS OF COMMUNICATION ORIENTATION AND SUBJECT DISTRIBUTIONS ON
SOCIAL MEDIA APPLICATIONS OF AID ORGANIZATIONS RED CRESCENT AND RED CROSS

Hasan ALTİNCİK & İbrahim Halil YAŞAR

102-113

**

KADININ KAMUDAKİ YERİ: TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU ÖRNEĞİ

PLACE OF WOMEN IN PUBLIC: THE EXAMPLE OF TURKISH STATISTICAL INSTITUTE

Bahar BURTAN DOĞAN & Gaye MAT ÇELİK

113-131

**

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

A RESEARCH STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE
AND ORGANIZATIONAL SILENCE

Ayhan YALÇINSOY & Muhammet Sait İŞILDAK & Abdulkadir BİLEN

132-146

**

**PERSONEL GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN MODERATÖR ETKİSİNİN İNCELENMESİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

AN ANALYSIS OF MODERATOR EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE
RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT

İlhami YÜCEL & Daimi KOÇAK
147-161

**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

A RESEARCH ON DETERMINATION OF ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES OF
UNIVERSITY STUDENTS: THE SAMPLE OF MUNZUR UNIVERSITY

Nihat AYDENİZ & Baran AKKUŞ
162-177

**

**SERMAYE PİYASASI ARACI KURUM KAVRAMI VE
ARACI KURUM FAALİYETLERİNİN MUHASEBELEŞTİRME İŞLEMLERİ**

THE CONCEPT OF THE CAPITAL MARKET BROKERAGE FIRMS AND
THE ACCOUNTING PROCEDURES OF BROKERAGE FIRMS

Yusuf Cahit ÇUKACI & İbrahim ÇENBERLİTAŞ
178-202

**

IRAK SAVAŞINDA SPIN DOCTOR ÖRNEĞİ

A CASE OF SPIN DOCTOR IN IRAQI WAR

Ali Embiye YILMAZ
203-220

BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof. Dr. Abdülkadir BİLEN, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali CEYLAN, Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi

Doç. Dr. Ahmet TARCAN, Dicle Üniversitesi İletişim Fakültesi

Doç. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Burcu ÖZCAN, Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. İlhami YÜCEL, Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet DENİZ, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet Halis ÖZER, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Murat PIÇAK, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Musa ÖZTÜRK, Mardin Artuklu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi

Doç. Dr. Seyfettin ASLAN, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Pelin KARATAY GÖĞÜL, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Ali KORKMAZ, Erciyes Üniversitesi İletişim Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Ömer ÇINAR, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. S. Şehnaz ALTUNAKAR, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Süleyman EKİCİ, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Yavuz TÜRKAN, Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Ahmet YILDIZ, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Mehmet Emin KURT, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

BİR HALK SAĞLIĞI SORUNU OLARAK ÇOCUKLARA YÖNELİK ŞİDDET: GAZETE HABERLERİ ÜZERİNDEN BİR ARAŞTIRMA*

Cuma ÇAKMAK**

Haşim ÇAPAR***

Murat KONCA****

Cahit KORKU*****

Öz

Çocuklara yönelik şiddet, tüm toplumlarda görülen bir halk sağlığı sorunudur. Alınan önlemlerin yetersizliği nedeniyle şiddet olgusu tüm toplumları etkilemeye devam etmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de 2015-2017 yılları arasında çocuklara yönelik gerçekleştirilen şiddeti, tirajı yüksek üç ulusal gazetede haberler üzerinden ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla, konuyla ilgili haberler araştırılmış ve haberlere içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler daha sonra SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 23.0 paket programına aktararak tanımlayıcı istatistikler elde edilmiştir. Araştırmaya göre, şiddete maruz kalan çocukların yaş ortalaması ve standart sapması $11,64 \pm 4,37$ ’dir. Kızlar erkeklere kıyasla şiddete daha fazla maruz kalmaktadır. Şiddetin türü açısından çoğunlukla cinsel şiddetin ortaya çıktığı ve şiddetin büyük bir çoğunlukla erkekler tarafından uygulandığı görülmüştür. Şiddet sonucunda, çocukların fiziksel ve ruhsal sağlığının bozulduğu, şiddete bağlı ölümlerin ortaya çıktığı ve intihar vakalarının yaşandığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, bir halk sağlığı problemi olan şiddetin en aza indirilmesi için önlemlerin artırılması gerekir.

Anahtar Kelimeler: *Halk Sağlığı, Çocuğa Yönelik Şiddet, Fiziksel Şiddet, Cinsel Şiddet.*

VIOLENCE AGAINST CHILDREN AS A PUBLIC HEALTH PROBLEM: A RESEARCH ON NEWS ARTICLES

Abstract

Violence against children is a public health problem seen in all societies. Due to the inadequate measures taken, violence continues to affect all societies. The aim of this study is to reveal the violence against children in Turkey between 2015-2017 through the circulation of three national newspapers. For this purpose, news related to the topic was searched and content analysis was realized on the news. The obtained data were then transferred to the SPSS program and descriptive statistics were obtained. According to the findings, the mean age and standard deviation of children exposed to violence is $11,64 \pm 4,37$. Girls are more exposed to violence than boys. In terms of the type of violence, it has been seen that cases of sexual violence have arisen and violence has been practiced by the majority of men. As a result of the violence, the physical and mental health of the children deteriorated, violence-related deaths occurred, and suicide incidents were experienced. As a result, measures need to be increased to reduce the severity of this public health problem.

Keywords: *Public Health, Violence Against Children, Physical Violence, Sexual Violence.*

* 2. Uluslararası Kadın Çocuk Sağlığı ve Eğitimi Kongresinde Sözel Bildiri Olarak Sunulmuştur.

** Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, cumacakmak@hacettepe.edu.tr

*** Arş. Gör., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi S.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, hasim.capar@izu.edu.tr

**** Uz. Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, murat.konca@hacettepe.edu.tr

***** Uz. Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, cahitkorku@hacettepe.edu.tr

GİRİŞ

Şiddet, bireyin yaşamında ciddi olumsuz sonuçları olan toplumsal bir sorundur. Aynı zamanda bir sağlık sorunu olan şiddet, Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) odak konularından birisidir (McDonald, 2000: 1). Şiddet, her yaştaki bireyi etkilemekle birlikte, gelişme sürecinde olmalarından ötürü çocukları daha fazla etkilemektedir. Çocuklara yönelik şiddet önemi nedeniyle de uluslararası sözleşmelere konu olmuştur.

Çocukların her türlü şiddetten korunması, Çocuk Hakları Sözleşmesi ve diğer uluslararası insan hakları sözleşmeleri tarafından garanti altına alınan temel bir haktır (United Nations International Children's Emergency Fund-UNICEF, 2014: 6). Dünyada geniş kapsamlı kabul gören Çocuk Hakları Sözleşmesi, taraf devletlere sorumluluklar yüklemiştir (Ganga ve Suputhai, 2007: 50; UNICEF Türkiye Temsilciliği, 2004: 9). Bununla birlikte şiddet; ekonomik, sosyal koşullar, kültür, din veya etnisite ne olursa olsun, hem kısa hem de uzun vadedeki sonuçlarıyla, dünyadaki çocuklar için yaşamın gerçek bir parçası olarak ortada durmaktadır (UNICEF, 2014: 6).

Türkiye 1990 yılında Çocuk Hakları Sözleşmesini (UNICEF, 2013:20), 2010 yılında da Avrupa Konseyi Çocukların Cinsel Sömürü ve İstismarına Karşı Korunması Sözleşmesi'ni imzalamıştır (T.C. Resmi Gazete; 2011/28050). Türkiye, çocuklara yönelik şiddetin önlenmesi için yasal düzenlemeler ve idari tedbirler almaktadır (T.C. Resmi Gazete, 2005/5395; T.C. Resmi Gazete, 2012/28239; T.C. Resmi Gazete, 2012/28431). Ancak tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de çocuklara yönelik şiddet olgusunun varlığı ortadadır ve tümüyle elimine edilmiş değildir.

Çocuklara yönelik şiddetin önlenmesi için şiddet olgusunun araştırılması ve bütün yönleriyle şiddetin nedenlerinin ortaya konulması gerekir. Türkiye'de çocuklara yönelik şiddetle ilgili çalışmalar incelendiğinde, yapılan çalışmaların çoğunlukla literatür taraması şeklinde yapıldığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan araştırmaya dayalı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Cankur (2012), ilköğretim öğrencilerinin ev içinde yaşadıkları şiddeti, Üstündağ vd., (2015) ebeveynlerin çocuk istismarına yönelik bilgi düzeylerinin belirlenmesi ve ebeveynlerin bilinçlendirilmesine yönelik çalışmaları mevcuttur. Ancak ulusal anlamda ve tüm yaş grubundaki çocuklara yönelik şiddeti ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmada yazılı medyada yer alan şiddet haberleri üzerinden çocuklara yönelik şiddet konusu araştırılmıştır.

1. ÇOCUKLARA YÖNELİK ŞİDDET

Çocuğa yönelik kötü muamele ve şiddet, toplumlar için günümüzün önemli halk sağlığı sorunlarından biridir (Theodore vd., 2005: 331; Giardino vd., 2010: 3). DSÖ, 1996 yılında Cenevre'deki toplantısında şiddeti, küresel ölçekte ortaya çıkan bir halk sağlığı problemi olarak ilan etmiştir (WHO 2002: 1). Günümüz toplumlarında, çocuğa yönelik şiddetin ne olduğu ve kavramsal boyutunun nasıl tanımlanacağı konusunda bir fikir birliği mevcut değildir. Çocuğa yönelik şiddeti bazı toplumlar, şiddeti uygulayanın davranışları ile ilişkilendirirken bazı toplumlar ise, şiddet sonucunda ortaya çıkan zarar veya zarar tehdidi ile ilişkilendirmektedir (Runyan ve Zolotor, 2011: 620). Çocuğa yönelik şiddetin kavramsal boyutu ile ilgili en kapsamlı tanımlardan birini DSÖ yapmıştır. DSÖ çocuğa yönelik şiddeti, “çocuk sağlığını, yaşamını devam ettirmesini, gelişimini, haysiyetini etkileyen ya da potansiyel olarak etkileyebilecek her türlü; fiziksel ve/veya duygusal kötü muamele, cinsel taciz, ihmalkâr davranış, ticari veya başka amaçlarla sömürü” şeklinde tanımlamıştır (WHO, 2017).

Şiddetin çocuklar üzerindeki etkisi oldukça büyüktür ve birçok çocuk şiddetten etkilenmektedir. Dünya Sağlık Örgütüne göre, dünyada 15 yaş altında 40 milyon çocuk, sağlık hizmeti veya psikolojik/sosyolojik hizmet gerektiren şiddete maruz kalmaktadır (Runyan ve Zolotor, 2011: 620). Çocukların yaşına ve cinsiyetine bağlı olarak şiddetin türüne maruz kalma olasılığı değişmektedir.

1.1. Çocuklara Yönelik Şiddetin Türleri

Çocuğa yönelik şiddetin sınırlarını keskin çizgilerle belirlemek mümkün olmamakla birlikte, literatürde çocuğa yönelik şiddet bazı açılardan sınıflandırılmaktadır. Literatür incelendiğinde çocuğa yönelik şiddetin çoğunlukla; fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Ancak bu sınıflardan herhangi birine girmemesine rağmen çocuğa yönelik şiddet olarak kabul gören durumlar da mevcuttur. Örneğin, bir çocuğa, sağlık hizmetleri kapsamında gereksiz testlerde, tedavilerde bulunmak veya gereksiz ilaç vermek de bir şiddet türü (tıbbi çocuk istismarı) olarak kabul edilmektedir. Ebeveynlerin çocuklarına ihmalkâr davranışları da bir şiddet türü olarak tanımlanabilmektedir (Whipple ve Richey, 1997: 432). Bunların yanı sıra, çocuğa yönelik şiddetin sınırı zamanla da değişebilmektedir; eskiden toplumlarda çoğunlukla çocuğun eğitiminin bir parçası olarak kabul edilen ve bu yüzden şiddet olarak kabul görmeyen bazı tutum ve davranışların günümüzde çocuğa yönelik

şiddet kapsamında ele alındığı görülmektedir (Roesler, 2011: 586). Günümüzde çocuklara yönelik uygulanan şiddet türleri şunlardır:

1.1.1. Fiziksel Şiddet

Hem ölümcül hem de ölümcül olmayan fiziksel işkence, zalimce ve insanlık dışı fiziksel ceza, zorbalık, taciz gibi bedensel cezaları kapsar (UNICEF, 2014:30).Fiziksel şiddet, tüm yaş gruplarındaki kız ve erkek çocuklarını etkileyen ve tüm sosyoekonomikve etnik gruplarda görülebilen yaygın bir olgu olmakla birlikte bazı risk faktörleri bazı gruplar için ön plana çıkmaktadır. Örneğin, çocuklarda fiziksel şiddete maruz kalma riski yaş ile birlikte artmaktadır. Buna karşın, ölümcül sonuçları olan veya ciddi sakatlıklara sebep olan şiddete maruz kalma riski yaş ile ters orantılıdır (Kellogg, 2007: 1233).Küçük çocuklar, fiziksel şiddetten kaynaklanan ağır yaralanmaya karşı en savunmasız gruptur; ölümcül vakalar genellikle bebekler arasında daha yaygındır (UNICEF, 2014:30).

1.1.2. Duygusal Şiddet

Duygusal yada psikolojik istismar olarak da adlandırılır (Englander, 2003: 22). Bu şiddet türü, korkutma, tehdit etme, sömürme, reddetme, yalıtma, göz ardı etme, hakaret etme, küçük veya gülünç duruma düşürme şeklindeki fiilleri kapsar. Çocuğun duygusal tepki vermesini reddetmek, sağlık veya eğitim ihtiyaçlarını ihmâl etmek, bir çocuğu ev içi şiddete maruz bırakmak ve psikolojik zorbalık da psikolojik şiddet olarak sınıflandırılmaktadır. Çocuklara yönelik psikolojik şiddet en çok, yakın ilişki içinde olduğu ya da himayesi altında olduğu kişiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu konuyla ilgili olarak, ebeveynler ve bakıcılar sıklıkla suçlular arasında gösterilmektedir. Bir çocuğun yaralanmasına neden olan fiziksel şiddetten farklı olarak psikolojik şiddeti ve failini tespit etmek oldukça güçtür. Araştırmalar, çocukların duygusal istismara maruz kalmasının, depresyon, kaygı, travma sonrası stres bozukluğu, düşük benlik saygısı, kişilerden izolasyon ve kişilere karşı yabancılaşma, bir kişiye bağlanmada zorluk gibi yetişkinliğe kadar devam edebilen uzun vadeli etkilere sahip olduğunu göstermiştir (UNICEF, 2014:58).

1.1.3. Cinsel Şiddet

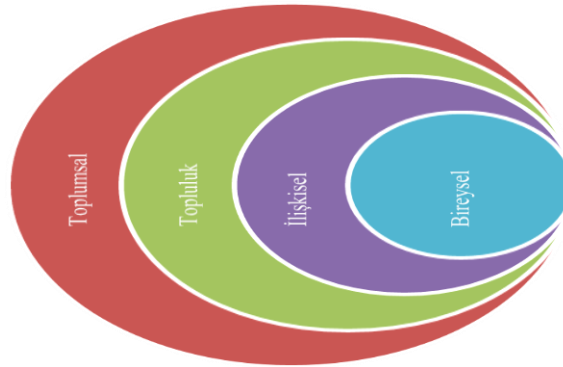
Çocuk hakları ihlallerinin en rahatsız edici unsurlarından biridir. Sıklıkla diğer şiddet biçimleriyle birlikte ortaya çıkan cinsel şiddet eylemleri, doğrudan fiziksel temasın dışında cinsel dil ve imajları da içermektedir (UNICEF, 2014:60). DSÖ'nün tahminlerine göre çocuğa yönelik cinsel şiddetin ortalama prevalansı, kız çocukları için %25 ve erkek çocukları için %8 civarında olup bu oranlar, araştırmanın yapıldığı nüfusa ve kullanılan tanımlara bağlı olarak

değişmektedir (Aloa ve Molojwane, 2008:12). Zamana ve topluma göre değişmekle birlikte 7-13 yaş arası çocuklar, cinsel istismar açısından en riskli gruplardır (Finkelhor, 1994: 48). Bununla birlikte, cinsel istismarın açığa çıkarılması konusu oldukça zorlu bir konudur, hatta çoğu cinsel istismar vakası gizli kalmakta; sadece mağdur ve faili tarafından bilinmektedir (Runyan ve Zolotor, 2011: 622). Çocuğa yönelik cinsel istismar sonucunda çocukta, fizyolojik rahatsızlıkların dışında; genel anksiyete bozukluk, panik bozukluk, fobiler, travma sonrası stres bozukluğu ve madde bağımlılığı gibi problemlerin ortaya çıktığı görülmektedir (Molnar vd.,2001: 753; WHO, 2006:11).

2. ŞİDDETİN ORTAYA ÇIKMASINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Halk sağlığı açısından, şiddeti önlemeye yönelik etkin politikaların uygulamaya konulabilmesi için, şiddeti ortaya çıkaran koşullara dikkat edilmesi (Mercy, 1993:8) ve risk faktörlerinin ortaya konulması gerekir (Finkelhor, 1994: 48). DSÖ şiddete ilişkin risk faktörlerini Ekolojik Model Yaklaşımı çerçevesinde açıklamıştır (WHO,2002: 9). Bu model Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Şiddeti Açıklamada Ekolojik Model



Kaynak: World Health Organization, 2002: 9.

Bu modele göre şiddetin birinci basamağında bireysel faktörler bulunmaktadır. Buna göre, bireyin biyolojik ve kişisel özellikleri şiddet eyleminin mağduru veya faili olmasında belirleyicidir. Demografik özellikler (yaş, eğitim, cinsiyet), psikolojik veya kişilik bozuklukları, madde bağımlılığı ve agresif davranış öyküsü ya da tacize uğrama geçmişinin olup olmaması, bu faktörler arasında yer almaktadır. İkinci basamağında bireyin yakın

çevresiyle kurduğu ilişki gelmektedir. Bunlar aile, akraba, arkadaş veya iş arkadaşları vb. olabilmektedir. Üçüncü basamak, sosyal ilişkilerin ortaya çıktığı okullar, işyerleri ve mahalle gibi yerleri kapsama alır ve şiddet riskini artırma ihtimali olan bu yerlerin özelliklerini belirlemeye çalışır. Bu seviyedeki risk faktörleri şunlardır: Alanda hareketlilik (örneğin, bir mahalledeki kişilerin uzun süre kalma eğilimindedir mi yoksa sürekli bir sirkülasyon var mı?), nüfus yoğunluğu, yüksek düzeyde işsizlik veya uyuşturucu ticaretinin varlığı, vs. Dördüncü basamak şiddetin teşvik edildiği veya engellendiği bir iklim yaratmaya yardımcı olan geniş toplumsal faktörleri incelemektedir. Bu faktörlere, silaha ulaşabilme kolaylığı, toplumsal ve kültürel normlar dâhildir. Bu tür normlar, çocuk refahı karşısında ebeveyn haklarına öncelik veren, intiharı önlenabilir olmaktan çok bireysel tercih meselesi olarak kabul edilen, kadın ve çocuklar üzerinde erkek egemenliğini sağlayan vb. normların varlığıdır. Daha geniş toplumsal faktörler arasında, toplumdaki gruplar arasında ekonomik veya sosyal eşitsizliklerin devam etmesine yardımcı olan sağlık, ekonomik, eğitim ve sosyal politikalar da bulunmaktadır (WHO,2002: 9).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Çocuğa yönelik şiddetin ortaya çıkarılması şiddet eylemlerinin saklı kalmasından ötürü zordur. Bu alanda yapılan birçok akademik çalışma verileri, sosyal hizmet raporlarına ya da adli makamların raporlarına dayandırmaktadır. Bu iki kaynak dışında, şiddete uğrayan çocuğun bir sağlık kurumuna başvurması sonucu şiddet olayının açığa çıkması da bu alanla ilgili önemli bilgiler sağlayan bir kaynaktır (Runyan ve Zolotor, 2011: 622). Bahsi geçen belgeler dışında medyadan elde edilen bilgiler de araştırmacılara önemli veriler sağlamaktadır.

Bu çalışma, 01.01.2015- 31.07.2017 tarihlerini kapsamaktadır ve tirajı yüksek üç ulusal gazetede (etik kaygılarla, gazete isimleri verilmemiştir) şiddet haberleri ile sınırlandırılmıştır. Bu gazetelerin güncel haber sayfalarına internet üzerinden erişim sağlanarak arama motorlarına “dayak”, “şiddet”, “çocuğa fiziksel şiddet”, “çocuğun cinsel istismarı” gibi anahtar kelimeler girilerek haberlere erişim sağlanmıştır. Anahtar kelimeler ile yapılan tarama sonucunda çok sayıda haber elde edilmiştir. Haberler araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bazı haberlerin çocuklara yönelik şiddet ile ilgisi olmadığı görülmüş ve bu haberler elenmiştir. Duplikasyonu önlemek için elde edilen haberler karşılaştırılmıştır ve duplike haberler de çıkarılmıştır. Yapılan bu işlemler sonucunda 256 haberin analize uygun olduğu görülmüştür. Haberlerin içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS

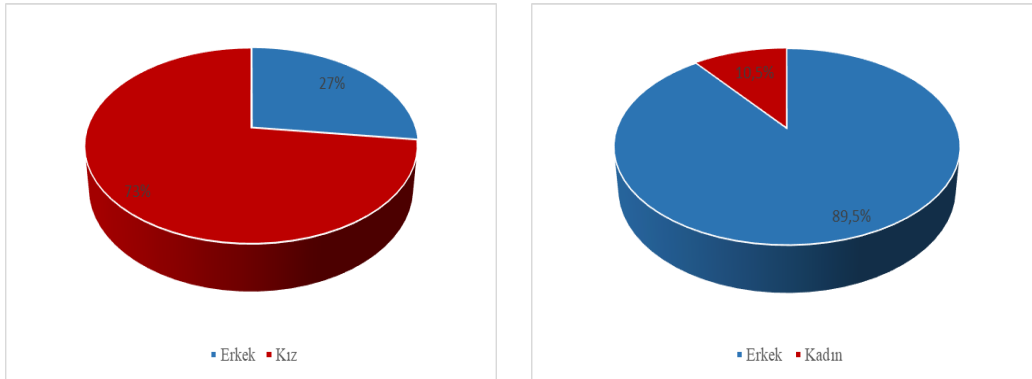
(Statistical Package for the Social Sciences) 23.0 paket programı ile analiz edilmiş ve tanımlayıcı tipteki istatistikler elde edilmiştir. Tanımlayıcı tipteki istatistikler var olan durumun bir fotoğrafını çekmeye yöneliktir. Araştırmanın kısıtlılıklarını, resmi verilere ulaşma güçlüğü, şiddet olaylarının büyük bir çoğunluğunun saklı kalması, toplumun şiddete bakış açısı dolayısıyla bazı şiddet olaylarının haber değeri taşınamaması nedeniyle medyada yer almaması oluşturmaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçları, ortaya ulusal/bütüncül bir resim koyamayabilir.

4. BULGULAR

Yapılan araştırmada bu çalışmanın kapsamına giren 256 şiddet vakası tespit edilmiştir. Şiddete maruz kalan çocukların yaş ortalaması ve standart sapması $11,64 \pm 4,37$ 'dir. Şiddet uygulayanların yaş ortalaması ve standart sapması $36,07 \pm 16,46$ 'dır. Şiddeti uygulayanların 229'u (%89,5) erkektir.

Çocukların cinsiyet açısından şiddete maruz kalma durumları Grafik 1'de gösterilmiştir.

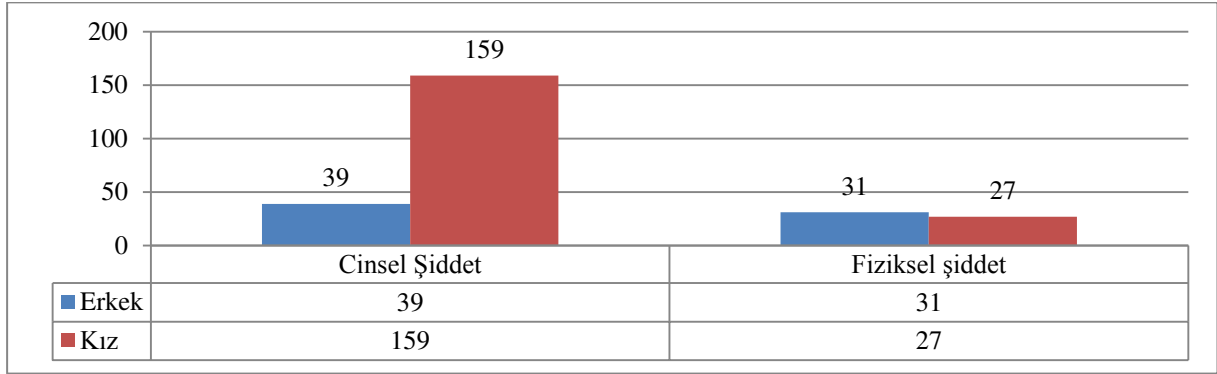
Grafik 1. Şiddete Maruz Kalanlar ve Şiddeti Uygulayanların Cinsiyetlere Göre Dağılımı



Şiddete maruz kalan çocukların 186'sı (%73) kız çocukları iken şiddeti uygulayanların 229'u (%89,5) erkektir. Ayrıca, şiddet mağduru çocukların 8'inin (%3,1) zihinsel engelli olduğu görülmüştür.

Çocuklara yönelik gerçekleştirilen şiddetin türleri cinsiyet açısından Grafik 2'de gösterilmiştir.

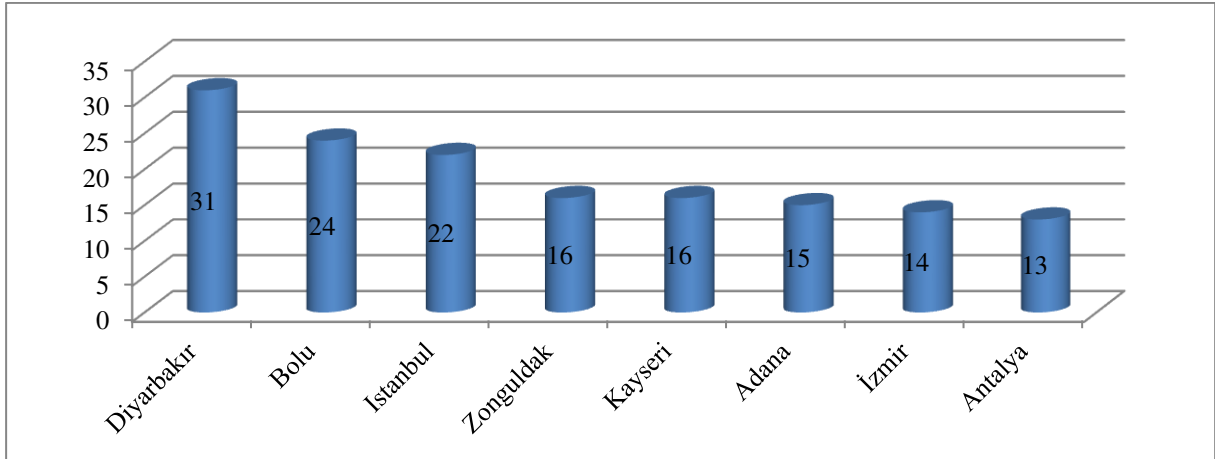
Grafik 2. Mağdurun Cinsiyetine Göre Uygulanan Şiddet Türleri



Çocuklara yönelik gerçekleştirilen şiddetin 198'ini (%77) cinsel şiddet vakaları oluşturmaktadır. Cinsel şiddet vakalarının; cinsel istismar (180), tecavüz (12), cinsel taciz (5) şeklinde haberlerde yer aldığı gözlenmiştir. Fiziksel şiddet ise cinsel şiddete göre oldukça düşüktür. Ancak, cinsel şiddet içerisinde fiziksel şiddetin de görülmesi muhtemeldir. Psikolojik şiddete maruz kalan herhangi bir vakanın haber olarak yer almadığı gözlenmiştir. Fakat psikolojik şiddetin her iki şiddet türüyle birlikte ortaya çıkabileceği kabul gören bir gerçektir.

Şiddet vakaları gerçekleştirildiği iller bakımından araştırılmıştır. Şiddet vakalarının en sık görüldüğü ilk 8 il Grafik 3'te gösterilmiştir.

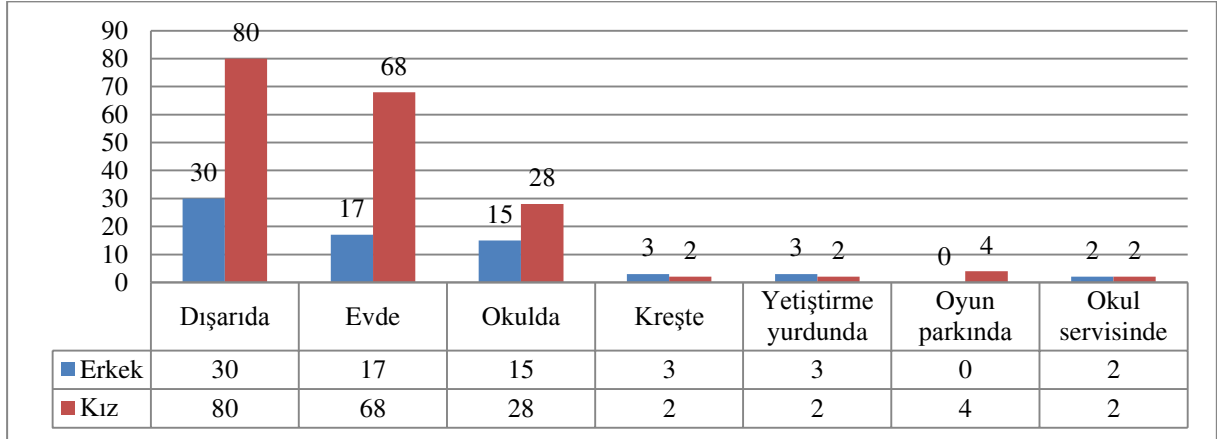
Grafik 3. Şiddet Eyleminin Gerçekleştiği İller



Araştırmada toplamda 53 ildeki şiddet vakaları haberlerde yer almıştır. Ancak yukarıdaki grafikte ilk 8 il yer almaktadır. Şiddet vakalarının en çok görüldüğü illerin genel toplam içindeki oranı sırasıyla; Diyarbakır % 12,10, Bolu %9,37, İstanbul % 8,53, Zonguldak %6,25, Kayseri %6,25, Adana %5,85, İzmir %5,46 ve Antalya %5,27 olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada şiddetin gerçekleştirildiği mekan araştırılmıştır. Şiddete maruz kalan kişinin cinsiyetine göre şiddetin gerçekleştirildiği mekan Grafik 4'te gösterilmiştir.

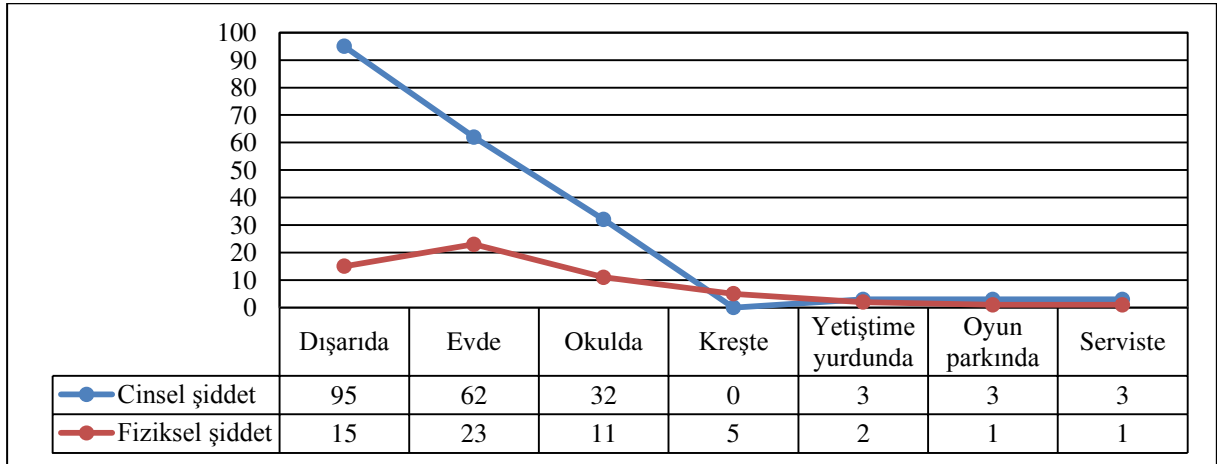
Grafik 4. Mağdurun Cinsiyetine Göre Şiddetin Gerçekleştiği Mekân



Çocuklara yönelik gerçekleştirilen şiddetin en çok 110 (%42,7)vaka ile fiziksel mekânın dışında, ikinci sırada ise 85 (%33,20) vaka ile evde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Kreşte, okul servisinde ve yetiştirme yurdunda cinsiyet açısından şiddet oldukça yakındır. Dışarıda, evde, okulda ve oyun parkında kızlar erkeklere oranla daha fazla şiddete maruz kalmıştır.

Uygulanan şiddet türüne göre şiddetin gerçekleştiği mekâna ilişkin bilgiler Grafik 5'te sunulmuştur.

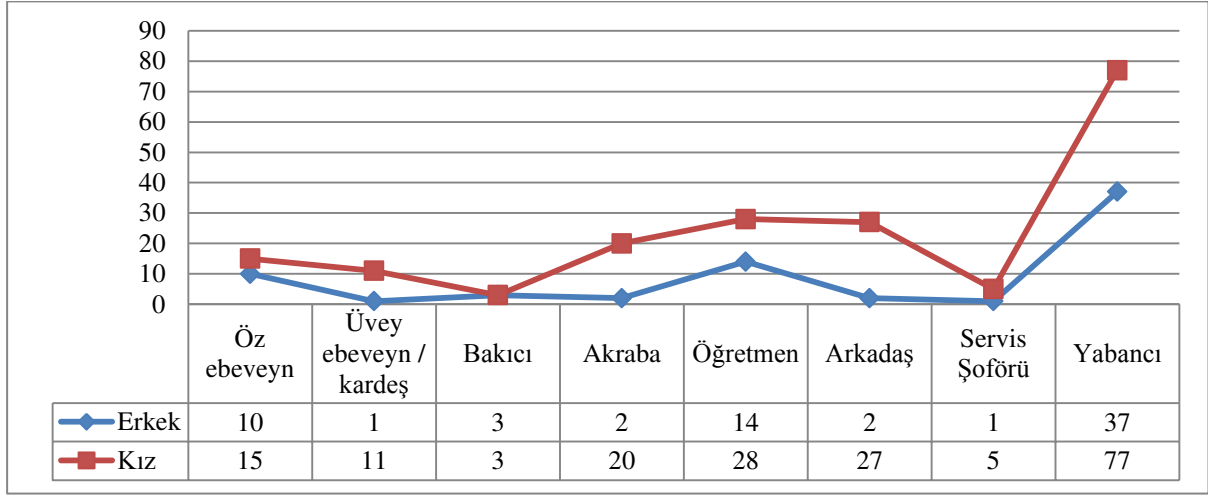
Grafik 5. Şiddet Türüne Göre Şiddetin Gerçekleştiği Mekân



Buna göre, şiddet vakaları en çok dışarıda, evde ve okulda görülmüştür. Kreşte, yetiştirme yurdunda (sevgi evleri) ve serviste görülen şiddet vakalarının görece düşük olması, söz konusu mekânların denetlenen, kamuya açık ve çocukların bir kısmı tarafından kullanılmış olmasıyla açıklanabilir. Bununla birlikte, cinsel şiddet vakaları fiziksel şiddet vakalarına nazaran; dışarıda, evde ve okulda daha fazla görülmüştür.

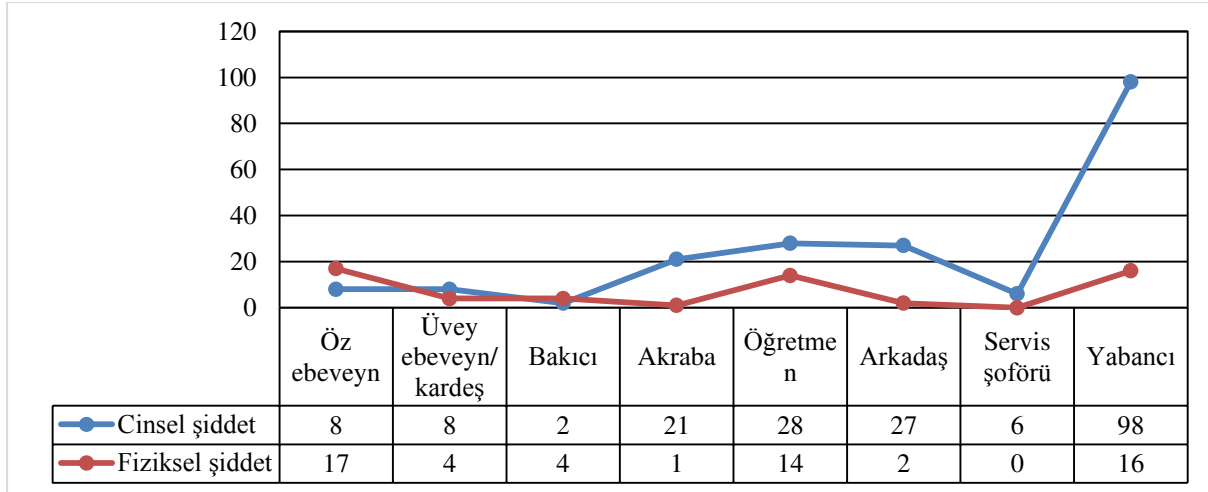
Çalışmada şiddeti uygulayanların yakınlık dereceleri araştırılmıştır. Mağdurun cinsiyetine göre şiddetin failinin yakınlığı Grafik 6'da gösterilmiştir.

Grafik 6. Mağdurun Cinsiyetine Göre Şiddeti Uygulayanın Yakınlığı



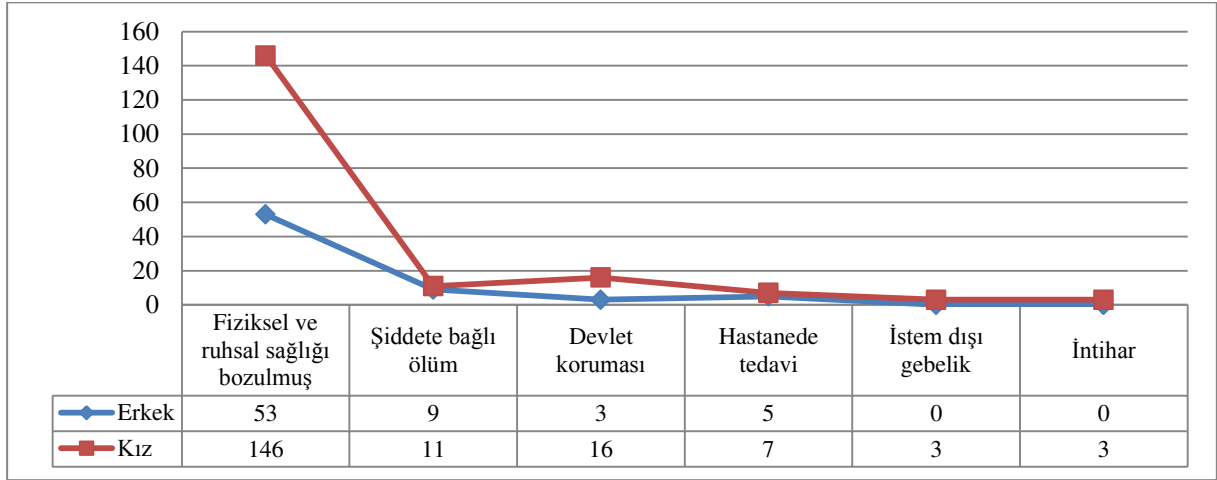
Şiddeti uygulayanlar; öz anne-baba (%9,77), üvey anne-baba ve üvey kardeş (%3,13), bakıcı (%2,34), akraba (%10,16), öğretmen (%16,41), arkadaş (%11,33), servis şoförü (%2,34) ve diğer kişilerdir (%44,53). Görüldüğü üzere yakın çevrenin kümülatif toplamı (%55,47), şiddet eylemlerini gerçekleştirenlerin çoğunlukla çocukların yakın çevresi olduğunu göstermektedir. Şiddet türüne göre şiddeti uygulayanın yakınlığı ile ilgili bilgiler Grafik 7’de sunulmaktadır.

Grafik 7. Şiddet Türüne Göre Şiddeti Uygulayanın Yakınlığı



Grafik 7’de görüldüğü üzere, cinsel şiddet en fazla yabancılar tarafından uygulanmakta iken fiziksel şiddet daha çok, öz ebeveynler, yabancılar ve öğretmenler tarafından uygulanmıştır. Mağdurun cinsiyetine göre mağdurun durumu Grafik 8’de gösterilmiştir.

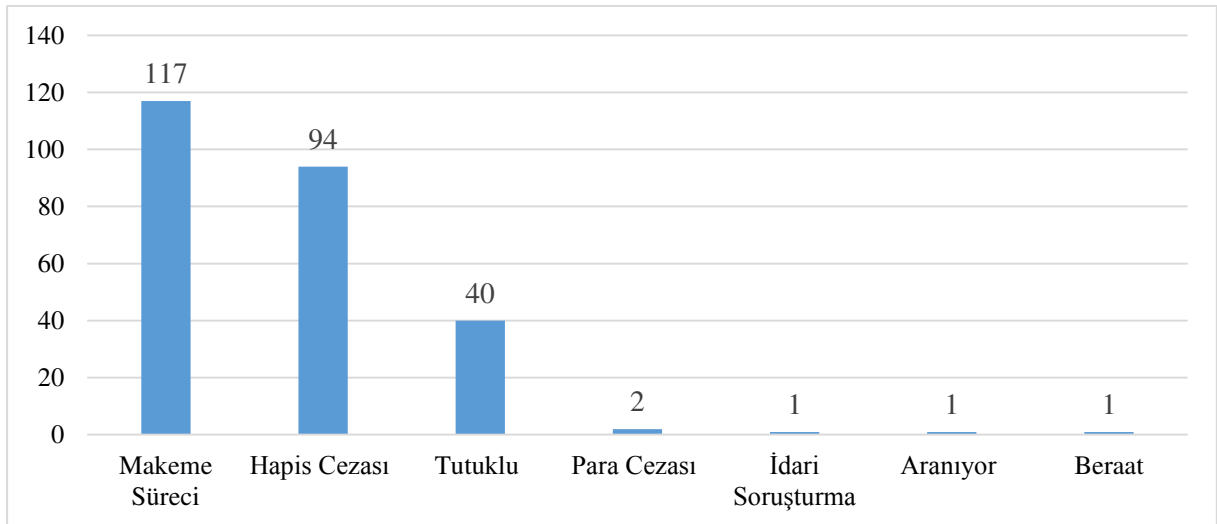
Grafik 8. Mağdurun Cinsiyetine Göre Şiddet Sonrası Durumu



Grafik 8'e bakıldığında, şiddet eylemi sonrasında çocukların; fiziksel ve ruhsal sağlıklarının bozulduğu (%77,7), şiddete bağlı ölüm vakalarının ortaya çıktığı (%7,8), devlet koruması altına alındığı (%7,4), hastanede tedavi edildiği (%4,7), istem dışı gebe kaldığı (%1,2) ve intihar ettiği (%1,2) görülmektedir. Diğer taraftan; ölüm, devlet koruması ve hastanede tedavi altına alınma, istem dışı gebelik ve intihar da aynı zamanda, fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulması durumu ile ilişkilendirilebilir. Bu nedenle içerik analizi kapsamında, haberde ön plana çıktığı şekli ile analiz edilmiştir.

Çocuklara yönelik şiddet eylemini gerçekleştirenlere yönelik yapılan adli ve idari işlemler Grafik 9'da gösterilmiştir.

Grafik 9. Şiddet Eylemini Gerçekleştirenin Durumu



Şiddet eylemini gerçekleştiren kişilere yönelik yapılan hukuki işlemlere bakıldığında; 117 (%45,7) vakanın mahkeme sürecinde olduğu, 94 kişiye (%36,7) hapis cezası verildiği, 40

kişinin (%15,6)tutuklandığı, 2 kişinin (%0,8)para cezası aldığı, 1 kişinin (%0,4)arandığı, 1 kişinin (%0,4)beraat ettiği ve 1 kişi (%0,4) hakkında idari soruşturma açıldığı görülmüştür.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çocuklara yönelik şiddet, ailelerin ve çocukların karşı karşıya kaldıkları; tıbbi, gelişimsel, psikososyal ve yasal sonuçları olan önemli bir halk sağlığı olayıdır (Giardino vd., 2010: 3). Çocuklara yönelik şiddet, çocukların yaşamı ve sağlıklı bir şekilde gelişimine ciddi zararlar vermektedir. Bu konunun birçok açıdan ele alınması, bu sorunların çözülmesine veya en azından şiddetin azaltılmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle tanımlayıcı nitelikteki bu çalışmayla bir resim ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada; çocuklara yönelik şiddet, şiddetinsıklığı, şiddetin türü, mağdurun cinsiyeti ve yaşı, şiddet eyleminin gerçekleştiği mekân, vb. açılardan incelenmiştir.

Bu çalışma sonucunda, kızların erkeklere oranla yaklaşık 4 kat daha fazla cinsel şiddete maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. UNICEF'e (2014) göre ülkeler arasında oranlar değişmekle birlikte kızlar erkeklere oranla cinsel şiddete 2,5 kat daha fazla maruz kalmaktadır. Bu çalışmanın bulgularına göre, kız ve erkeklerin fiziksel şiddete maruz kalma oranı birbirine oldukça yakındır. UNICEF'e (2014) göre de fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalınması bakımından kızlar ve erkekler arasında bir farklılık ortaya çıkmamaktadır. Bu bağlamda, çalışma bulgularının literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. Dikkat edilmesi gereken husus, genel olarak tüm çocukları şiddete karşı korumak gerektiğidir fakat kızların erkeklere oranla daha fazla şiddete maruz kalması vemağduriyet yaşaması, kızların şiddete maruz kalmalarını önlemeye yönelik tedbirlerin biraz daha sıkı alınmasını gerektirmektedir.

Bu çalışmada, her ne kadar cinsel şiddet haberlerde ilk sırayı almış olsa da fiziksel şiddet ve psikolojik şiddetin çeşitli nedenlerle haberlere konu olamayabileceği, fakat toplumda sık görülebilen, önemsenmeyen bir vaka olduğu da bir gerçektir. Theodore vd.'nin (2005) yaptığı çalışmaya göre cinsel şiddetin toplumdaki insidansı resmi rakamların yaklaşık 15 katı iken, fiziksel şiddet resmi rakamların yaklaşık 40 katı kadardır. Dolayısıyla, görülmeyen, önemsenmeyen şiddet türlerinden olan fiziksel ve psikolojik şiddet türlerine aslında toplumda sıklıkla karşılaşılmaktadır fakat üstünün çeşitli sebeplerle kapatıldığı bilinmesinde fayda vardır. Her ne kadar cinsel şiddet çoğunlukla kız çocuklarına yönelik gerçekleştirilmiş olsa da diğer şiddet türlerine maruz kalmaları açısından herhangi bir farklılık olmaması nedeniyle, alınacak önlemler tüm çocuklara yönelik olmalıdır.

Çocuklara yönelik şiddet konusunda önem atfedilmesi gereken alanlardan biri de çocuğun engellilik durumudur, özellikle zihinsel engelli çocuklara yönelik şiddetin de varlığı bu çalışma kapsamında ortaya konmuştur. Zihinsel engelli çocuklara yönelik şiddetin varlığı nedeniyle, özel gereksinimi olan çocukların korunması ve bu çocuklara da ayrı bir önem verilmesi gerekmektedir. Çünkü bu çocuklar diğer çocuklar kadar korumasız oldukları gibi engelli olmalarının verdiği handikap ile olayları anlayamamaları, iyi ve kötüyü ayırt edememeleri ve yabancıların art niyetlerini fark edememeleri bu çocukların şiddet mağduru olmalarını daha da kolaylaştırmaktadır. Bu çalışma kapsamında az sayıda olsa da zihinsel engelli çocuklara yönelik de şiddet eylemlerinin gerçekleştirildiği ortaya çıkmıştır. Ancak, bu çocuklara yönelik gerçekleştirilen şiddetin diğer çocuklara yönelik gerçekleştirilen şiddete göre daha fazla gizli kalabileceği düşünüldüğünden bu konunun daha da önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada bazı illerde, diğer illere göre daha fazla sayıda çocuklara yönelik şiddet eyleminin gerçekleştirildiği ortaya çıkmıştır. Kellogg (2007) yapmış olduğu çalışmada, sosyo-ekonomik yapı ile şiddet arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuş, şiddetin nedenlerinden birinin sosyo-ekonomik yapı olabileceğini iddia etmiştir. Şiddetin çeşitli nedenlerinin olmasına rağmen bir nedeninin de sosyo-ekonomik yapıya atfedilebileceği ifade edilebilir. Nitekim Kalkınma Bakanlığının 2011 yılı illerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi sıralaması (SEGE 2011) raporuna göre, Diyarbakır sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasında 81 il arasında 67. sırada yer almakta ve gelişmişlik endeks değeri-1,0014' tür. Endeks değerinin -1 den düşük olması o ilin düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip olduğu göstermektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2011: 50-51). Grafik 3' te de görüldüğü üzere şiddet vakası en çok Diyarbakır'da yaşanmıştır. Bu bulgu şiddetin sosyo-ekonomik yapıyla alakalı olabileceğini ortaya koymaktadır. Sosyo-ekonomik yapı, şiddetle ilintili bir faktördür lakin başka faktörlerin(örneğin, göç) varlığının olduğu da unutulmamalıdır zira bu çalışma kapsamında en çok şiddet vakasının yaşandığı ilk on il arasında yer alan diğer iller açısından farklı nedenlerden bahsetmek mümkündür. Diğer illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri orta ve yüksek düzeydedir. Bu bağlamda, İstanbul gibi metropol bir kentin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek olmasına rağmen şiddet vakalarının ortaya çıktığı görülmektedir. Bir başka örnek vermek gerekirse, Ankara'nın Türkiye'deki ikinci büyük şehri olmasına karşın sıralamada ilk 10 il arasında değildir. Dolayısıyla, sosyo-ekonomik yapı dışında şiddeti etkileyen başka faktörlerin varlığının da olduğu unutulmamalıdır. Şiddet vakalarını önlemeye yönelik çalışmalarda sosyo-ekonomik yapı ile şiddetin belirleyicisi olan

diğer faktörlerin göz önüne alınması daha gerçekçi değerlendirmelerin ortaya çıkması adına yararlı olabilir. Ayrıca sosyo-ekonomik yapıda meydana gelecek düzeltme ve iyileştirmelerin şiddet vakalarını önlemeye yarayacak bir araç olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, karar vericilerin politika oluştururken şiddet ve sosyo-ekonomik yapı arasındaki ilişkiyi dikkate alarak karar vermeleri daha isabetli olacaktır.

Çalışmanın bulgularına göre, çocuğa yönelik şiddet vakalarının en çok fiziksel mekânın dışında, kız çocuklarına ve çoğunlukla da yabancılar tarafından gerçekleştirildiği ortaya çıkmıştır. Ancak toplamda şiddetin, çocukların ilişki içinde bulunduğu yakın çevresinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle çocukların hem yakınındaki kişilerden hem de yabancı kişilere karşı korunmasına yönelik önlemlerin artırılması ve çocukların bu konuyla ilgili olarak bilinçlendirilmesi gerekir. Örneğin yakın çevrenin şiddet eylemini gerçekleştirmesi durumunda, hukuki olarak bu kişilere karşı bazı yaptırımlarda bulunulabilir. Şiddet eylemini gerçekleştiren kişilere evden uzaklaştırma cezası verilebileceği gibi varsa silahlarının kolluk kuvvetlerine teslim edilmesi, konuttan uzaklaştırılması veya Aile Mahkemesi hâkiminin vereceği diğer tedbirler kolluk kuvvetleri aracılığıyla uygulanabilir (Ankara Barosu Başkanlığı, 2012: 34-35). Fiziksel şiddet eylemi dışında diğer şiddet eylemlerinin ortaya çıkması durumunda Türk Ceza Kanunu'nun öngördüğü tedbirler alınabileceği gibi (mad. 56), hapis cezaları da verilebilir (mad. 102, mad. 103, mad. 104, mad. 105) hatta gerekirse bu cezaların artırılarak caydırıcılığın ön plana çıkarılması sağlanabilir. Ayrıca, şiddet eylemine maruz kalan çocukların koruma altına alınmaları ve/veya şiddet ile tekrar karşılaşmaları durumunda kendilerini nasıl koruyabilecekleri ve bu durumda hangi mercilere ivedilikle ulaşmaları gerektiği konusunda bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır.

Araştırmanın bulgularına göre şiddet eylemleri nedeniyle, çocuğun yaşamını sona erdiren (şiddete bağlı ölüm ve intihar) ve çocukların gelecekteki yaşantısını da etkileyecek (fiziksel ve ruhsal sağlıkların bozulması) çok vahim sonuçlar ortaya çıkmıştır. Osofsky'a (1999: 36) göre, şiddete maruz kalan çocuklar, aşırı sinirlilik ve olgunlaşmamış davranışlar sergilemekte, uyku bozuklukları, duygusal sıkıntılar, yalnız kalma korkuları, tuvalet eğitimi kazanmada problemler yaşamakta ve konuşma bozuklukları sorunları yaşamaktadırlar. Bu sebeplerden, şiddete maruz kalan çocuksosyal entegrasyonda ciddi sorunlar yaşamakta, okul başarısı düşmekte ve izole bir hayat sürebilmektedir. Netice itibariyle kendisini sosyal hayattan tecrit eden çocuk, bu ağır yükü kaldıramamakta ve kendi canına kıyabilmektedir. Bu noktada gerek aile bireylerine gerek şiddete maruz kalan çocuğa, uzmanlar eşliğinde çocuğun bu durumun üstesinden nasıl gelebileceği konusundade destek verilmelidir.

Haberlerde yer alan vakaların tamamına yakınında failerin yakalandığı görülmektedir. Bu da kolluk hizmetlerinin iyi çalıştığını ve failin adalet önüne çıkarıldığını göstermektedir. Ancak, her ne kadar şiddet sonucunda cezalar verilse de, cezalar sorunu çözmede başarısız kalabilir. Bu nedenle, cezaların caydırıcılığının yanında, toplumda çocukları korumaya yönelik tedbirlere ağırlık verilmelidir. Örnek vermek gerekirse, okullarda çocuklara yönelik şiddet eylemlerinin nasıl önlenebileceğine yönelik eğitimler verilmelidir. Çocukların cinsel saldırı ile karşılaşmaları durumunda ne yapmaları öğretilmelidir (örneğin, cinsel bölgeye dokunan bir yabancı ile karşılaşan çocuğa çığlık atması gerektiği öğretilmelidir), anne- babaların çocuklarını şiddet eylemlerinden korumaları konusunda ne yapmaları gerektiği hususunda eğitimler verilmeli, ailenin şiddet mağduru çocukları varsa sosyal ve psikolojik konular hakkında uzman kişilerden, destek birimlerinden destek almaları sağlanmalıdır. Çocuklarına bakamayacak durumda olan ailelerin çocuklarının devlet koruması altına alınması veya şiddet eyleminin gerçekleştiği yerden başka bir yere taşınmak gibi önlemler çocukların şiddet eylemi ile tekrar karşılaşması konusunda sosyal çevre faktörünü ortadan kaldıracaktır. Şiddet eylemlerinin azaltılması için cezaların daha da çok caydırıcı olabilmesi için hapis cezalarının artırılması gerekir. Ayrıca failin sosyal hayattan tecrit edilmesi veya ömür boyu hapis cezalarının verilmesinin kamuoyunda tartışılması ve çözüm önerisi olarak karar vericilere sunulması gerekir.

Sonuç olarak, çocukların yaşamlarını sona erdiren (şiddete bağlı ölüm ve intihar) ve fiziksel ve ruhsal sağlıklarının bozulmasına neden olan vakalar meydana gelmeye devam etmektedir. Toplumun sağlığını bozan her türde ve her düzeydeki şiddetin önlenmesine katkıda bulunacak bilimsel çalışmaların yapılması ve çocuklara yönelik gerçekleştirilen şiddeti engelleyebilecek daha etkin mekanizmaların uygulanmaya konulması birey sağlığının korunması kadar toplum sağlığının da korunması ve geliştirilmesine yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

Aloa, A.A. ve Molojwane, M.B. (2008) *Childhood Sexual Abuse: The Botswana Perspectives, İçinde: Child Sexual Abuse: Issues and Challenges*, (Ed.) Smith MJ., New York: Nova Science Publishing.

Ankara Barosu Başkanlığı (2012) *Şiddet Mağduru Kadın ve Çocuklarla İlgili Polis El Kitabı* (2. Baskı), Ankara: Ses Reklamcılık ve Matbaacılık Ltd. Şti.

Cankur S. (2012) *Çocukların Ev İçinde Yaşadıkları Şiddet Araştırması*, İstanbul: Genç Hayat Yayınları.

Englander E.K. (2003) *Understanding Violence. Levrance Erlbaum Associates, Inc.* 2nd Edition. London.

- Finkelhor, D. (1994) "Current Information on the Scope and Nature of Child Sexual Abuse", *The Future of Children*, 4(2): 31-53.
- Ganga R., Suputhai M. (2007) *Children's Right As Basic Humman Right*, Reference Press. New Delhi.
- Giardino, A.P., Lyn, M.A. Ve Giardino, E.R. (2010) *A Practical Guide to the Evaluation of Child Physical Abuse and Neglect*, Springer, Second Edition, London: Finkelhor
- Kellogg, N.D. (2007) "Evaluation Of Suspected Child Physical Abuse", *Pediatrics*, 119(6), s.1232-1241.
- McDonald D. (2000) *Violence as a Public Health Issue. Australian Institute of Criminology*, Australia.
- Mercy J.A., Rosenberg M.L., Powell K.E. , Broome C.V., Roper W.L. (1993) "Public Health Policy For Preventing Violence", *Health Affairs*.
- Molnar, B.E., Buka, S. L., Kessler, R.C. (2001) "Child Sexual Abuse And Subsequent Psychopathology: Results From The National Comorbidity Survey", *American Journal Of Public Health*, 91(5).
- Osofsky, Joy D. (1999) "The Impact of Violence on Children", *The Future of Children*, 9(3), s.33-49.
- Roesler, T.A. (2001) "Medical Child Abuse", içinde: *Child Abuse And Neglect: Diagnosis, Treatment and Evidence*, Ed: Carole, J., Elsevier, Canada.
- Runyan D.K. ve Zolotor A.J. (2011) "International Issues in Child Maltreatment", içinde: *Child Abuse And Neglect: Diagnosis, Treatment and Evidence*, Ed: Carole, J., Elsevier, Canada.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2011) *İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (SEGE 2011)*. Ankara: Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü.
- T.C. Resmi Gazete (2011) 28050 Sayılı Avrupa Konseyi Çocukların Cinsel Sömürü ve İstismara Karşı Korunması Sözleşmesi.
- T.C. Resmi Gazete (2012) 28431 Sayılı Çocuk İzlem Merkezi (ÇİM) ile İlgili Başbakanlık Genelgesi (2012/20).
- T.C. Resmi Gazete, (2005) 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu.
- T.C. Resmi Gazete, (2012) 28239 Sayılı Ailenin Korunması Ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun.
- Theodore A.D., Chang J.J., Runyan D.K., Hunter W.M., Bangdiwala S.I., Agans R. (2005) "Epidemiologic Features of the Physical and Sexual Maltreatment of Children in the Carolinas", *Pediatrics*, 115(3), s.331-337.
- Türk Ceza Kanunu (2004) Kanun Numarası: 5237, *Resmi Gazete*, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, Erişim Tarihi: 17.11.2017.
- UNICEF (2007) Çocuklara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması, <http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/Cocuklara%20Yonelik%20Siddetin%20Ortadan%20Kaldirilmesi.pdf> Erişim Tarihi: 20.09.2017.
- UNICEF (2014) *Hidden In Plain Sight: A Statistical Analysis of Violence Against Children*, Newyork. USA.

UNICEF Türkiye Temsilciliği (2013) *Çocuğa Karşı Şiddetin Göstergelerle İzlenmesi Eğitimi Eğitici El Kitabı*. Ankara: Gülru Höyük Tasarım ve Danışmanlık.

UNICEF Türkiye Temsilciliği, (2004) *Çocuk Haklarına Dair Sözleşme*. https://www.unicef.org/turkey/pdf/_cr23.pdf Erişim Tarihi: 20.09.2017.

Üstündağ A., Şenol F. B., Magden D. (2015) "Ebeveynlerin Çocuk İstismarına Yönelik Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi ve Bilinçlendirilmesi", *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 1, s.212-227.

Whipple, E.E., Richey C.A. (1997) "Crossing the Line From Physical Discipline to Child Abuse: How Much is too Much?", *Child Abuse & Neglect*, 21(5), s.431-444.

WHO (2002) *World Report on Violence and Health*, Summary. Geneva: World Health Organization.

WHO (2006) *Preventing Child Maltreatment: A Guide To Taking Action And Generating Evidence*. Geneva: World Health Organization.

WHO (2017) "Child Maltreatment", http://www.who.int/topics/child_abuse/en/ (Erişim Tarihi: 20/09/2017).

YARDIM KURULUŞLARI KIZILAY VE KIZILHAÇ'IN SOSYAL MEDYA UYGULAMALARINDA İLETİŞİMİN YÖNÜNE VE KONU DAĞILIMLARINA YÖNELİK BİR ANALİZ

Hasan ALTINCİK*
İbrahim Halil YAŞAR**

Öz

Teknolojinin kuruluşlara sunduğu en önemli unsurlardan biri istedikleri zaman, istedikleri anda milyonlarca kişiye o 'an'ı aktarabilmeleridir. Bir diğer önemli katkısı da kuruluşların yapmış oldukları veya yapacakları faaliyetleri zaman ve mekan ayırt etmeksizin iletebilmeleridir. Bu durum çok düşük bütçelerle kuruluşların faydalanabilecekleri, hedef kitleleriyle simetrik iletişim kurabilecekleri ortamların oluşmasını sağlamıştır. Yardım kuruluşları da topladıkları yardımlarla ihtiyacı olan kişilere ve ihtiyaç duyulan bölgelere ulaşmaya çalışmaktadırlar. Topladıkları bağışlarla faaliyetlerini sürdüren kuruluşların maliyetsiz bir şekilde hedef kitleleriyle iletişim kurması önem arz etmektedir. Sosyal medyanın bu özelliği kuruluşlar için çok önemli bir durumdur. Çalışmamızda Kızılay ve Kızılhaç'ın sosyal medya hesaplarında kullanım özelliklerine yönelik bir inceleme yaparak kurmuş oldukları iletişimin konuları ve özellikleri irdelenmiştir. Her iki yardım kuruluşunda sosyal medyada birtakım eksiklikleri oldukları gözlemlenmiştir. Kendilerine yapılan yorumlara kayıtsız kaldıkları görülmüştür. Simetrik halkla ilişkilerden bahsedebilmemiz için bu noktalarda iletişime önem vermeleri gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Kızılay, Kızılhaç, Sosyal Medya.*

AN ANALYSIS OF COMMUNICATION ORIENTATION AND SUBJECT DISTRIBUTIONS ON SOCIAL MEDIA APPLICATIONS OF AID ORGANIZATIONS RED CRESCENT AND RED CROSS

Abstract

One of the most important elements that technology offers to organizations is that they can transfer that moment to the millions of people they want when they want. Another important contribution is that organizations can convey activities they have done or will do without distinguishing time and place. This has provided in environments where organizations with very low budgets can benefit and communicate symmetrically with their target group. The charitable organizations are also trying to reach out to the people who need it and the areas where they need it. It is important that organizations that engage in charitable activities with their donations they collect communicate with their target group without cost. This feature of social media is critical for organizations. In our study, we investigated the features of the *Kızılay* and the *Red Cross* in social media accounts and examined the topics and features of communication they have established. Both aid agencies have been found to have some deficiencies in their social media accounts. It has been seen that they have indifferent to the comments made to them. In order to be able to talk about symmetrical public relations, communication should be taken care of these points.

Keywords: *Red Crescent, Red Cross, Social Media*

* Öğr. Gör., Dicle Üniversitesi İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, hasanaltincik@gmail.com.

** Arş. Gör., Dicle Üniversitesi İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, ibrahimhalilyasar1982@hotmail.com.

GİRİŞ

İletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte artık iletişimi yayma işlemi sadece belli kurumların veya güçlerin elinde toplanma yapısını kaybetmektedir. Kurum ve kuruluşlar internet ve sosyal medya aracılığıyla zaman ve mekan dinlemeksizin hedef kitlelerine mesajlarını iletebilme olanağı elde etmişlerdir. Bu noktada sadece birer sosyal yardımlaşma kuruluşları olan Kızılay ve Kızıllaç'ın sosyal medya kullanımları önemlidir. Çünkü her iki kurum da insanlardan aldıkları yardımlarla faaliyetlerini sürdürmektedirler. Bu faaliyetlerin duyurulması ve bağış kampanyalarından insanların maliyetsiz bir şekilde haberdar edilmesi kuruluşların avantajına olmaktadır.

Bu noktada her iki kurumunda, kuruluş ve faaliyet amaçlarını inceleyecek olursak: Kızılay'ın vizyonu, Türkiye'de ve dünyada, insani yardım hizmetinde model alınan, insanların en zor anlarında yanındaki kuruluş olmak. Misyonu ise, Proaktif bir kurum olarak afetlerde ve olağan dönemde ihtiyaç sahipleri ve korunmasızlara yönelik yardım sağlamak, toplumda yardımlaşmayı geliştirmek, güvenli kan teminini gerçekleştirmek ve zarar görebilirliği azaltmak şeklinde ifade edilmektedir.

Kızıllaç ise 1949 Cenevre Sözleşmesi ve uluslararası protokoller kararlarınca, silahlı çatışma ve diğer şiddet olayları mağdurlarına insani koruma ve yardım sağlayan bağımsız, tarafsız bir kuruluştur. Acil durumlarda harekete geçen ve aynı zamanda uluslararası insancıl, hukuka saygılı ve uluslararası yasalara uygun hareket edilmesi için çaba sarf eden bir organizasyondur.

Kısaca her iki kuruluşunda amaçları insani durumlarda, afetlerde ve benzeri konularda dünyanın neresi olursa olsun ayırım yapmaksızın yardımda bulunmak ve yaraları sarmaktır. Kuruluşların faaliyetleri karşılıksız ve şartsız sosyal sorumluluktur. Kuruluşların yeni medyalarla olan ilişkisi, faaliyetlerinin sosyal medyalarında yansımaları nasıldır. Hedef kitleler, aktarılmaya çalışılan başlıklar, hedef kitleyle kurulan iletişimin şekli ve benzeri unsurlar içerik analizi yöntemiyle kuruluşların sosyal medya hesapları 30 günlük bir süreç içerisinde incelenmiştir.

1. SOSYAL MEDYA

Bireylerin sınırları belirlenmiş bir sistem içinde halka yarı/açık profil oluşturmasına, bağlantıda olduğu diğer kullanıcıların listesini açıkça vermesine, bu diğer kullanıcıların sistemdeki listelenmiş bağlantılarını görmesine ve aralarında gezmesine izin veren web tabanlı hizmetlerin tümüne sosyal ağlar denmektedir (Büyüksener, 2009: 39).

Geniş kitlelere eşik bekçilerinden arındırılmış bir şekilde iletileri paylaşma imkanı sağlayan sosyal medya uygulamaları interaktif yapısıyla anında feedback almayı sağlamaktadır. Geleneksel kitle iletişim araçlarına oranla sınırlı olan (veya hiç olmayan) interaktif özellikler sayesinde takipçiler paylaşımlara dahil olmakta, yönlendirmeler yapabilmekte, hoşlanmadıkları unsurları feedback sayesinde kaldırabilmektedirler (Peltekoğlu 2012: 324). Yılmaz'da aynı noktalara dikkat çekerek elektronik medya ile interaktif iletişimin oluşturulmasıyla tüm paydaşlara paylaşım ve tartışma zeminin yaratılabileceğini belirterek, halkla ilişkiler açısından da hedef kitleye kolay ve düşük maliyetle ulaşım diyalog kurulabileceğini açıklamaktadır (Yılmaz, 2011: 138).

Sosyal medya, sürekli güncellenebilmesi, çoklu kullanıma açık olması, anlık bilgi alışverişini sağlaması, dünyanın herhangi bir yerinden sizi merak eden hedef kitlelere rahat ulaşılabilirlik sağlaması ve benzeri açılardan en ideal mecralardan biri olarak kendini göstermektedir. İnsanlar sosyal medyada günlük düşüncelerini yazmakta, kurumlar etkinliklerini ve aktivitelerini paylaşmakta bu iletiler üzerine tartışabilmekte ve yeni fikirler ortaya koyabilmektedirler. Ayrıca fotoğraflar, videolar, paylaşabilmekte takipçilerini belirli organizasyonlarına davet edebilmekte onlardan yardımda bulunabilmektedir(Vural ve Bat. 2010: 3349). Bu açıdan yardım kuruluşlarının etkinliklerinden haberdar olunmasını sağlamakta, bağışların duyurulmasına imkan tanımakta ve paylaşımlar vasıtasıyla daha çok kişiye ulaşma hedefine yardımcı olmaktadır.

Kitle iletişim araçları gelişip çoğalmış olsa da kişilerin veya kurumların sosyal medya hesaplarından hedef kitlelerine vermiş oldukları mesajlar daha fazla önemsenmekte ve takip edilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde son yapılan seçimler sonucunda başkanlığı kazanan Donald Trump seçim öncesinde birçok açıklamasını Twitter hesabından yapmış ve başkanlığı kazandıktan sonra da başkanlığın resmi Twitter hesabı yerine kendi hesabını kullanmaya devam etmeyi planladığı belirtmiştir (trthaber.com, 2017).

Sosyal medya uygulamalarının popülerleşmesi ve kullanan kişi sayısının artması kar amacı güden kuruluşların yanında sosyal yardımlaşma kurumlarının da bu uygulamalarda var olmalarını gerekli kılmıştır.

Sosyal medya günümüzde artık pek çok kuruluşun ve kuruluş yöneticisinin en üst gündem konularından birisi haline gelmiştir. Kuruluşlarda karar verici durumunda bulunan yetkili kişiler, danışmanlar artık sosyal medya uygulamalarından kuruluşların nasıl etkin bir şekilde faydalanacağını yollarını aramaktadırlar (Okay ve Okay, 2014: 594). Çünkü her geçen gün artış gösteren sosyal medya kullanıcı sayısı ile beraber, kurumlarında hedef kitlelerini bu

mecralardan bilgilendirmeleri önem arz etmektedir. Popüler bir hale gelmiş olan mobil araçlar nedeniyle sürekli olarak internete bağlantısı olan hedef kitleler bulunmaktadır. Bu durum da her türlü bilginin hızlı bir şekilde yayılmasını sağlamaktadır. Bu nokta da önemli bir hususa değinmemiz gerekmektedir. Bu da kurumların bu mecralarda aktif olmalarının dışında yaşanabilecek olumsuz durumlara karşı da hazırlıklı olmalarıdır.

2. YÖNTEM

Araştırmada Kızılay ve Kızıllaç'ın sosyal medya hesaplarından yapmış oldukları paylaşımların, neler oldukları, hedef kitlelerinin yoğunlukları, sosyal medyalarından kurdukları iletişimin yönünün ne olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla sosyal medya hesapları içerik analizi yöntemiyle irdelenmiştir. Kuruluşların paylaşımları, takipçileri ve yönlendirilmeleri karşılaştırmalı olarak yorumlanmıştır. Ayrıca sosyal medya hesaplarının yanı sıra her iki yardım kuruluşunun internet siteleri de incelenmiştir.

Bu iki kuruluşun seçilmesinin nedeni Kızılay'ın ve Kızıllaç'ın dünyanın bilinen en büyük ve en önemli yardım kuruluşları olmalarıdır. Kızılay Türkiye kaynaklı bir yardım kuruluşu olmasına rağmen özellikle bölgede ve dünya da birçok noktaya afetler - gerek duyulan noktalarda yardımlarda bulunmaktadır. Kızıllaç ise birçok ülkenin bir araya gelerek oluşturduğu bir yapıdır. Ancak her ülkede ayrıca birer 'şube' tarzında o ülkenin ismiyle yapılanmaları da vardır.

İnceleme 11 Kasım 2016 ile 11 Aralık 2016 tarihleri arasındaki 30 günlük bir süreyi kapsamaktadır. Bir aylık bir sürenin seçilmesi bizlere diğer aylar için ortalama bir sonucu sunabilir. Genel olarak her iki kuruluşunda web siteleri, Twitter, Facebook ve Instagram hesapları vardır. Sosyal medya uygulamalarından bunların tercih edilmesinin nedeni hem popüler olarak kullanılmaları hem de bilgi alışverişi noktasında günümüzde fazlasıyla ön planda olmalarıdır. Kuruluşların diğer sosyal medya uygulamalarında da hesapları bulunmaktadır. Bu durum bizlere yardım kuruluşlarının üye sayılarını artırmak, bağış toplamak ve yaptıkları faaliyetleri daha fazla kişiye ulaştırabilme gayretleri oldukları bilgisini vermektedir.

3. BULGULAR

Tablo 1. Kızılay ve Kızıllaç Kuruluşlarının Sosyal Medya ve Web Sitesi Hesaplarının Dağılımları

	Web Sitesi		Twitter		Facebook		İnstagram	
Kuruluş	<i>Kızılay</i>	<i>Kızıllaç</i>	<i>Kızılay</i>	<i>Kızıllaç</i>	<i>Kızılay</i>	<i>Kızıllaç</i>	<i>Kızılay</i>	<i>Kızıllaç</i>

Var / Yok	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var
------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Her iki kuruluşunda web sitesi var ve sosyal medyada hesapları bulunmaktadır. Kızılay'ın video paylaşım siteleri youtube ve izlesene.com'da kanalları, pinterest ve Google Plus'da hesapları bulunmaktadır. Tüm sosyal medya içeriklerine yönlendirmeler web sayfasının sol kısmında bulunmaktadır. Erişimi ve yönlendirmesi gayet açık aynı zamanda kolaydır.

Kızıllaç'ın web sayfasını incelediğimizde sosyal medya yönlendirmeleri sayfanın en alt kısmında yer almaktadır. Kızıllaç'ın LinkedIn ve medium.com'da da hesapları bulunmaktadır.

Tablo 2. Kızılay ve Kızıllaç Kuruluşlarının Web Sitelerinin Verilerine Dair Dağılımları

Kuruluş	Web Sitesi			
	Kızılay		Kızıllaç	
Ülke ve Yüzdellik	Türkiye	Yüzdellik	Amerika	Yüzdellik
Günlük Ziyaretçi Sayısı	4,347	% 90.8	52,647	%9 .8
SS Projesi İlanı	<u>Yok</u>		<u>Yok</u>	
SS Kampanya İlanı	Var		Var	
Etkinlik Duyuru	Var		Var	
Video Paylaşımı	Var		Var	
URL (Link) Paylaşımı	Var		Var	
Logo/Profil Kullanımı	Var		Var	
Afiş/Görsel Kullanım	Var		Var	
Online Bağış Butonu	Var		Var	

Web sayfalarını incelediğimizde Kızılay'ın en fazla ziyaretçisi Türkiye'den olmaktadır. Ortalama olarak ziyaretçilerinin % 90.8'i Türkiye'deki kullanıcılar % 9.2'si ise dünyanın diğer bölgelerinden olmaktadır. Kızıllaç'ın internet yönetim merkezi Amerika'dır. En fazla tıklanma oranı da Amerika olmaktadır. Ziyaret edilme oranını incelediğimizde dünya üzerinde yapılan tıklama rakamlarında % 9.8 ile en çok Amerika'daki kullanıcılar tarafından tıklanmaktadır. % 90.2'lik kısım dünyanın diğer ülkelerinden yapılmaktadır. Kızıllaç'ın bir diğer özelliği de uluslararası bir yapı da olmasının yanı sıra her ülkede ülke ismini alarak ayrı bir kuruluşun da olmasıdır. Bu kuruluşlar bir birleriyle bağlantılıdır. Ancak web siteleri ve

sosyal medya hesapları bir birlerinden bağımsızdır. Her iki kuruluşunda sosyal sorumluluk projesi ilanları yoktur. Genel olarak tüm projelere kendileri karar vermektedirler.

Tablo 3. Kızılay ve Kızıllaç Kuruluşlarının Sosyal Medya Karşılaştırması

	Twitter		Facebook		İnstagram	
	Kızılay	Kızıllaç	Kızılay	Kızıllaç	Kızılay	Kızıllaç
Kuruluş						
Takipçi Sayısı	800.000	1.140.000	257.405	1.097.391	14.465	50.956
Takip Ettikleri	1.868	406	23	25	211	84
Paylaşım sayıları	13.677	9.208	-	-	753	187
SS Projesi İlanı	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok	Yok
SS Kampanya İlanı	Var	Var	Var	Var	Yok	Yok
Etkinlik Duyuru	Var	Var	Var	Var	Var	Var
Video Paylaşımı	Var	Var	Var	Var	Var	Var
URL (Link) Paylaşımı	Var	Var	Var	Var	Var	Var
Logo/Profil Kullanımı	Var	Var	Var	Var	Var	Var
Afiş/Görsel Kullanım	Var	Var	Var	Var	Var	Var
Online Bağış Butonu	Yok	Yok	Var	Var	Yok	Yok

Takipçi sayılarını incelediğimiz zaman Kızıllaç Twitter, Facebook ve Instagram'da Kızılay'dan daha çok takipçi sayısına sahip olduğunu görmekteyiz. Kızılay ise Twitter ve Instagram'da paylaşım oranlarıyla Kızıllaç'ın fazlasıyla önündedir. Kızılay'ın takipçi sayılarının düşük olması üstünde durması gereken bir konu olarak göze çarpmaktadır. Her iki kurumun Facebook'ta takip ettikleri hesaplar genel olarak diğer yardım kuruluşları veya başka ülkelerdeki uzantılarıdır.

Yardım kuruluşları sosyal medya da paylaşımlarını genel olarak saat dilimi gözetmeksizin yapmaktadırlar. Sosyal medya uygulamalarının özellikler doğrultusunda gerekli güncellemeleri yapmakta ve yenilikleri takip etmektedirler. Örneğin kuruluşlar Instagram'ın özelliği doğrultusunda 60 saniyeyi geçmeyen videolar hazırlayarak takipçilerine ulaşabilmektedirler.

Yardım kuruluşlarının en önemli unsuru topladıkları yardımlar olmaktadır. Bu nedenle yardımseverleri bağış yapmaya çekmeleri gerekmektedir. Yardımseverler genel olarak, SMS, web üzerinden hesap numaraları aracılığıyla veya herhangi bir malzeme yardımıyla

bulunacaksa kuruluşun adresine kargo ile yardımını yollayabilmektedir. Her iki kuruluşun web sitesinde ve Facebook hesabında “bağış yap” yönlendirmesinin olması kuruluşlar için önemli bir unsur olmaktadır. Instagram’da ve Twitter’da bağış butonu olmasının nedeni uygulamalarda böyle bir özelliğin olmamasıdır. Ancak, Instagram’da ve Twitter’da hashtag’ler aracılığıyla, SMS bilgileri paylaşarak bağış için yönlendirme yapılmaktadır.

3.1. Sosyal Medya Araçlarına Veri Girişi

Tablo 4. Kızılay - Sosyal Medya Araçlarına Veri Girişi

Sosyal Medya Aracı	Günlük	Haftalık	Aylık	Toplam
<i>Twitter</i>	12	46	196	254
<i>Facebook</i>	4	20	75	99
<i>Instagram</i>	3	24	74	101

Tablo 5. Kızıllaç – Sosyal Medya Araçlarına Veri Girişi

Sosyal Medya Aracı	Günlük	Haftalık	Aylık	Toplam
<i>Twitter</i>	3	72	267	342
<i>Facebook</i>	1	8	29	38
<i>Instagram</i>	1	4	14	19

Sosyal medya uygulamalarına veri giriş hesaplamalarındaki paylaşım sayıları incelemenin yapıldığı tarihin, ilk günü ve ilk haftası analiz edilerek ortaya çıkarılmıştır.

Kızılay’ın Günlük ortalamalarına baktığımız zaman ise Twitter’da6.5, Facebook’ta 3.3 ve Instagram’da 2.5 paylaşım aralığı olmaktadır. Kızıllaç Twitter’da8.9, Facebook’ta 1 ve Instagram’da 0.7 paylaşım aralığına sahiptir. Günlük bazda Kızılay Facebook ve Instagram’ı Kızıllaç’tan daha etkin kullanmaktadır. Paylaşım sayıları ortalamasında Kızıllaç sadece Twitter’da incelediğimiz zaman aralığında öndedir. Ancak toplam paylaşım da Kızılay, Kızıllaç’tan paylaşım sayısında yine öndedir (Tablo 3).

3.2. İletişimin Yönü Açısından

Tablo 6. Kızılay'a Bir Aylık Süre İçinde Gelen Yorum ve Yorumlara Verilen Yanıt Sayıları

	KASIM		
Sosyal Medya Aracı	Gelen Yorum Sayısı	Yorumlara Verilen Yanıt Sayısı	Toplam
<i>Twitter</i>	382	-	382
<i>Facebook</i>	347	0	347
<i>Instagram</i>	35	-	35

Tablo 7. Kızıllaç'a Bir Aylık Süre İçinde Gelen Yorum ve Yorumlara Verilen Yanıt Sayıları

	KASIM		
Sosyal Medya Aracı	Gelen Yorum Sayısı	Yorumlara Verilen Yanıt Sayısı	Toplam
<i>Twitter</i>	742	-	742
<i>Facebook</i>	1.620	9	1.629
<i>Instagram</i>	178	2	180

Kızılay'a gelen yorum sayısının Kızıllaç'a oranla düşük olduğu görülmektedir. Aynı zaman da Kızıllaç Facebook'ta 9, Insragram'da ise 2 kez yapılan yorumlara dönüş yaparak simetrik iletişim uygulamasına geçmiştir. Kızılay paylaşımlarına yapılan yorumlara olumlu veya olumsuz herhangi bir geri dönüş yapmamaktadır. Bu durum kurumsal bir yaklaşım olarak kendisini göstermektedir. Çünkü Kızılay'ın özellikle Facebook sayfasında mesaj butonu açıktır ve kendisine mesaj yoluyla bilgi aktaranlara genellikle 1 saat içerisinde geri dönüş yaptığı Facebook uygulamasının vermiş olduğu bilgilerle mevcuttur. Kızıllaç'ın ise mesaj butonu kapalıdır. Kızıllaç bu noktada asimetrik bir iletişim kurmaktadır.

3.3. Saatlik Zaman Aralıklarına Göre Facebook'ta Gelen Yorum ve Yorumlara Verilen Yanıt Sayıları

Tablo 8'i incelediğimiz de paylaşılan verilere gelen yorumların hangi saatler arasında yapılmış olduğunu görmekteyiz. Kızılay'ın Facebook'ta yapmış olduğu paylaşımlarına en fazla yorum paylaşım saati itibariyle 13-24 saat ve sonrası ile ilk 1 saat içinde geldiği görülmektedir.

Kızıllaç'ın verilerine baktığımızda ise en fazla yorum paylaşım yapıldıktan sonra geçen 1 saat içerisinde gerçekleşmiştir. Kızıllaç'ın göze çarpan yorum yapılma zaman aralığı ise 7-12 arasındaki zaman dilimidir. Kızıllaç paylaşımlarına yapılan yorumlara cevapları genel olarak

ilk 6 saat içinde vermiştir. Kızıllaç'ın bazı cevapları sorularla ilgili "link" adresi vermek olmuştur.

Yapmış oldukları paylaşım adetlerine ve gelen yorum sayılarına baktığımız zaman her iki kuruluş da geri bildirim noktasında sıkıntılar yaşamaktadır. Her ne kadar Kızıllaç mesaj yoluyla takipçilerine geri dönüyor olsa da yorumlarda sorulan sorulara kayıtsız kalınması asimetrik bir yapı da hareket edildiğini göstermektedir. Kızıllaç'da konuya aynı şekilde yaklaşmaktadır. Yeni mecralar olarak adlandırdığımız ancak yeniliğinden ziyade yaygın medya olarak tabir edebileceğimiz sosyal medya uygulamaları kurumlara 7/24 paylaşım ve geri bildirim olanağı tanımaktadır. Önemli olan sürekli bir döngüye sahip olan bu mecralarda simetrik bir yapı da hareket ederek kişileri kazanabilmektir.

Tablo 8. Kızıllaç'ın Saatlik Zaman Aralıklarına Göre Facebook'ta Gelen Yorum ve Yorumlara Verilen Yanıt Sayıları

0-1 Saat Arası		2-3 Saat Arası		4-6 Saat Arası		7-12 Saat Arası		13-24 Saat ve Sonrası	
Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı	Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı	Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı	Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı	Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı
94	-	54	-	42	-	38	-	107	-

Tablo 9. Kızıllaç'ın Saatlik Zaman Aralıklarına Göre Facebook'ta Gelen Yorum ve Yorumlara Verilen Yanıt Sayıları

0-1 Saat Arası		2-3 Saat Arası		4-6 Saat Arası		7-12 Saat Arası		13-24 Saat ve Sonrası	
Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı	Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı	Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı	Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı	Gelen Yorum Sayısı	Yanıt Sayısı
510	3	298	2	281	4	372	-	252	-

3.4. Mesajların Beğenilme –Yönlendirilme Oranları

Tablo 10. Kızılay - Sosyal Medya Hesapları- Mesajların Beğenilme –Yönlendirilme Oranı

FACEBOOK		TWITTER		INSTAGRAM		
Paylaşma	Beğenilme	Retweet	Beğenilme	Paylaşma	Beğenilme	Toplam
13.345	39.083	40.640	46.668	-	23.641	163.367

Tablo 11. Kızıllaç - Sosyal Medya Hesapları- Mesajların Beğenilme –Yönlendirilme Oranı

FACEBOOK		TWITTER		INSTAGRAM		
Paylaşma	Beğenilme	Retweet	Beğenilme	Paylaşma	Beğenilme	Toplam
15.353	59.745	23.140	23.140	-	24.934	146.312

Kızılay'ın sosyal medya hesapları Kızıllaç'a göre daha az takip edilmesine rağmen toplamda daha fazla beğenilme ve paylaşılma oranlarına sahip olduğunu görmekteyiz. Kızılay'ın özellikle Twitter'da yapmış olduğu tweet'ler (paylaşım), retweet (paylaşılma) olmakta ve beğenilmektedir. Kızıllaç ise Facebook'ta yapmış olduğu paylaşımlarında beğeni almakta ve paylaşılmaktadır. Kızıllaç Twitter'da yapmış olduğu paylaşımın fazlalığına rağmen geri iken Kızılay'da aynı sorunu Instagram'da yaşamaktadır.

3.5. Sosyal Medya Araçlarında Yer Alan Konular

İncelemiş olduğumuz yardım kuruluşları uluslararası düzeyde faaliyette buldukları için yerel konuların dışında bölgesel ve uluslararası konularda da farkındalık oluşturmak amacıyla paylaşımlarda bulunmaktadırlar. Kuruluşların paylaşımlarındaki konuları başlıklar halinde bir araya getirdiğimiz zaman: savaş, sağlık çalışmaları, insan hakları, afet yardım çalışmaları, insani yardımlar, bağış kampanyası düzenleme veya devam eden bir kampanyanın bilgilerini paylaşma, kurumsal haber ve faaliyetler, dünyadan haberler olarak sınıflandırabiliyoruz. Bunun yanı sıra Kızılay için bir diğer başlığımız da 'Ülkemizden Haberler' şeklinde olmuştur. Kızılay Kurumu ülkemizin gündemini yakından takip etmekte ve kimi zaman gündeme dair güncel konularda bilgiler paylaşabilmektedir.

Tablo 12. Kızılay -Sosyal Medya Araçlarında Yer Alan Konular

Konular	Twitter	Facebook	İnstagram	Toplam
<i>Savaş</i>	31	-	-	31
<i>Sağlık Çalışmaları</i>	5	1	1	7
<i>İnsan Hakları</i>	-	1	1	2
<i>Afet Yardım Çalışmaları</i>	17	3	1	21
<i>İnsani Yardımlar</i>	27	20	36	73
<i>Bağış Kampanyası</i>	25	7	9	41
<i>Kurumsal Haber ve Faaliyetler</i>	70	32	18	120
<i>Dünyadan Haberler</i>	10	1	4	15
<i>Ülkemizden Haberler</i>	11	10	5	26

Bu noktada Kızılay'ın en fazla paylaşım yaptığı konu 'Kurumsal haber ve faaliyetler' olarak saptanmaktadır. Kurumun katılmış olduğu organizasyonlar, toplantılar, sempozyumlar ve konferanslara dair bilgilendirmeler ile kendilerine yapılan ziyaretlere yönelik paylaşımlar bu başlık altında toplanmıştır. 'İnsani yardımlar', genel olarak kuruluşun özellikle Halep, Musul ve Celabrus'da yapmış oldukları yardımlara dair bilgiler içermektedir. 'Savaş' başlığının verileri de genel olarak bu kentlerde yaşanan drama dair fotoğrafların ve bilgilerin paylaşımlarını kapsamaktadır. Kızılay bağış kampanyalarına büyük önem vermekte, gerek bilgilendirici afişler, gerek fotoğraflarla ve videolarla bağış kampanyaları hakkında bilgi vermekte ve hatırlatmalarda bulunmaktadır.

Tablo 13. Kızıllaç -Sosyal Medya Araçlarında Yer Alan Konular

Konular	Twitter	Facebook	İnstagram	Toplam
<i>Savaş</i>	68	8	5	81
<i>Sağlık Çalışmaları</i>	20	1	5	26
<i>İnsan Hakları</i>	27	1	2	30
<i>Afet Yardım Çalışmaları</i>	2		-	2

<i>İnsani Yardımlar</i>	23	1	-	24
<i>Bağış Kampanyası</i>	-	1	-	1
<i>Kurumsal Haber ve Faaliyetler</i>	37	12	2	51
<i>Dünyadan Haberler</i>	70	5	-	75

Kızılhaç'ın paylaşım yaptığı konu başlıklarının dağılımında en büyük payın 'Dünyadan haberler'in olduğunu görmekteyiz. 'Savaş' başlığı altında yapılan paylaşımlarda ise dünyanın çeşitli bölgelerinde devam eden savaşların açtığı izleri gözler önüne seren konu ve başlıklara dair bilgiler takipçilerle paylaşılmaktadır. 'İnsan hakları' ve 'Sağlık çalışmaları' da, Kızılhaç'ın üzerinde durduğu konulardır. Paylaşımlar uluslararası özellikler taşımaktadır. 'İnsan hakları' ve 'Sağlık çalışmaları'na yönelik faaliyetler ve paylaşımlar Kızılay'ın fazlasıyla önünde durmaktadır. Bunun en önemli nedeni Kızılay'ın özellikle güney sınırlarımızda yaşanan savaş nedeniyle ortaya çıkan konularda yardım ve çalışmalara yönelmesiyle alakalıdır. Yine Kızılhaç'ın da öne çıkan paylaşımları Irak ve Suriye'de yaşanan savaşa yönelik bilgiler olmaktadır.

SONUÇ

Sosyal medya, kar amacı güden kurumlar kadar yardım kuruluşları içinde önemli bir bilgi alışverişi sağlayan iletişim mecralarıdır. Günümüzde böylesine bir mecranın göz ardı edilmesi, geri plana itilmesi, bu ortamlardan alınacak geri bildirimlere kayıtsız kalınması kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin duyurulmasında eksiklik yaratacaktır. Herkesin teknolojiyle iç içe olduğu, internet kullanımının arttığı çağımızda sosyal medya hesaplarının eksikliği düşünülemeyecek derecede korkunç bir durum olacaktır. İncelemiş olduğumuz Kızılay ve Kızılhaç'ın bu noktada eksiklikleri bulunmamaktadır. En popüler olan sosyal medya uygulamalarından en az popüler olanına kadar bu portallar da yer aldıklarını ve paylaşım yaptıklarını görmekteyiz. Ancak her iki kurumunda üzerinde durması gereken en önemli unsurun yapmış oldukları paylaşımlara gelen yorumlara kayıtsız kalmalarıdır. Bu noktada her iki yardım kuruluşunun da geri bildirimlere cevap dönmeleri, simetrik iletişimi aktif hale getirmeleri iletişim yönünün tayini açısından önemlidir. Kızılay'ın özel mesajlara açık olması ve genellikle kendisine atılan mesajlara 1 saat içerisinde dönmesi muazzam bir iletişim örneği oluşturmaktadır. Kızılhaç ise bu özelliği devre dışı bırakmıştır. Bu durumun değiştirilmesi yardımseverler veya yardıma ihtiyaç duyulan kişilerle iletişime geçilmesi açısından elzemdir.

KAYNAKÇA

Büyüksener, Ercüment (2009) “Türkiye’de Sosyal Ağların Yeri ve Sosyal Medyaya Bakış”,*14. Türkiye’de İnternet Konferansı Bildirileri*, İstanbul Bilgi Üniversitesi.

Peltekoğlu, Filiz Balta (2012) *Halkla İlişkiler Nedir?*, İstanbul:Beta Basım.

Yılmaz, Ezgi, (2011) “Yeni Medya Ve Halkla İlişkiler: Hedef Kitleye Ağ Üzerinden Erişmek”, (Ed.) Metin Işık, Mustafa Akdağ, *Dünden Bugüne Halkla İlişkiler*, (s. 137-148)Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

Vural, Z. Beril Akıncı, Mikail Bat (2010) “Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma”, *Journal of Yasar University*, 20(5), s. 3348-3382.

Okay, Ayla, Aydemir Okay (2014) *Halkla İlişkiler Kavram Strateji ve Uygulamaları*, İstanbul: Der Yayınları.

Trthaber.com (2017) “Trump Kendi Twitter Hesabını Kullanmaya Devam Edecek”, 16.01.2017, <http://www.trthaber.com/haber/dunya/trump-kendi-twitter-hesabini-kullanmaya-devam-edecek-294208.html>, (Erişim Tarihi: 26.3.2017).

KADININ KAMUDAKİ YERİ: TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU ÖRNEĞİ

Bahar BURTAN DOĞAN*

Gaye MAT ÇELİK**

Öz

Bu çalışmada kadın işgücünün örgütteki yerini nasıl algıladığının ölçülmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla demografik değişkenler dışında 40 soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'in Merkez ve taşrada çalışan 106 kadın personeline pilot çalışma niteliğinde uygulanmıştır. Kadınların içinde bulunduğu demografik ve durumsal değişkenler açısından saygınlık, farkındalık, yöneticilerle ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret ve kariyer yönleriyle kamuda kendi yerini nasıl algıladığı ve bu algılamada demografik ve durumsal değişkenler açısından farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: *Kamu sektörü, Kadın İşgücü, İstihdam Oranı, Cinsel Ayrımcılık.*

PLACE OF WOMEN IN PUBLIC: THE EXAMPLE OF TURKISH STATISTICAL INSTITUTE

Abstract

In this study, it is aimed that to measure how female labour force perceived its level in organization. For this purpose, a scale that includes 40 questions except demographic variables is used. This scale is applied as a pilot study to 106 female employee working in central organization and other regional offices of TURKSTAT. It is tried to determine how they perceive their own place in the public by respectability and awareness, relationship with managers and workmates, wage and career in terms of demographic and situational variables that women are in and whether there is a difference in terms of demographic and situational variables in this perception.

Keywords: *Public Sector, Female Labor Force, Employment Ratio, Gender Discrimination.*

GİRİŞ

Kadın ve kadın istihdamı konusu her dönemde önemini koruyan bir konu olmuştur. Kadının istihdamı ve toplumda kadının çalışmasına olan bakış açısı ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gösterir. Kadın istihdamı ve kadınların ekonomik bağımsızlığa kavuşmaları, toplumda kadın ve erkek arasında daha fazla eşitlik sağlanmasının anahtarıdır. Bir toplumun kadın istihdamına karşı olumlu bakış açısını yakalaması ve eşit bir toplum oluşturma düşüncesi uzun bir süreç alır.

Sanayi Devriminden itibaren kadın işgücü hep ucuz emek olarak görülmüştür. Bu nedenle ekonomik krizler kadının işgücüne katılımını arttırmış ancak çalışma koşulları üzerinde olumlu bir etkisi olmamıştır. Kadınların işgücüne katılımını engelleyen faktörler aynı zamanda çalışırken karşılaştıkları sorunlardır (Önder, 2013: 35). Toplumsal cinsiyete dayalı iş

* Doç. Dr., Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, baharburtandogan@yahoo.com.

** Doktora Öğr., Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü, gayemt@hotmail.com.

bölümü kadınları ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmaktadır. Kentten farklı olarak kırsalda kadınlar ev işleri ve çocuk bakımına ek olarak tarımsal üretim faaliyetlerini de gerçekleştirmektedirler.

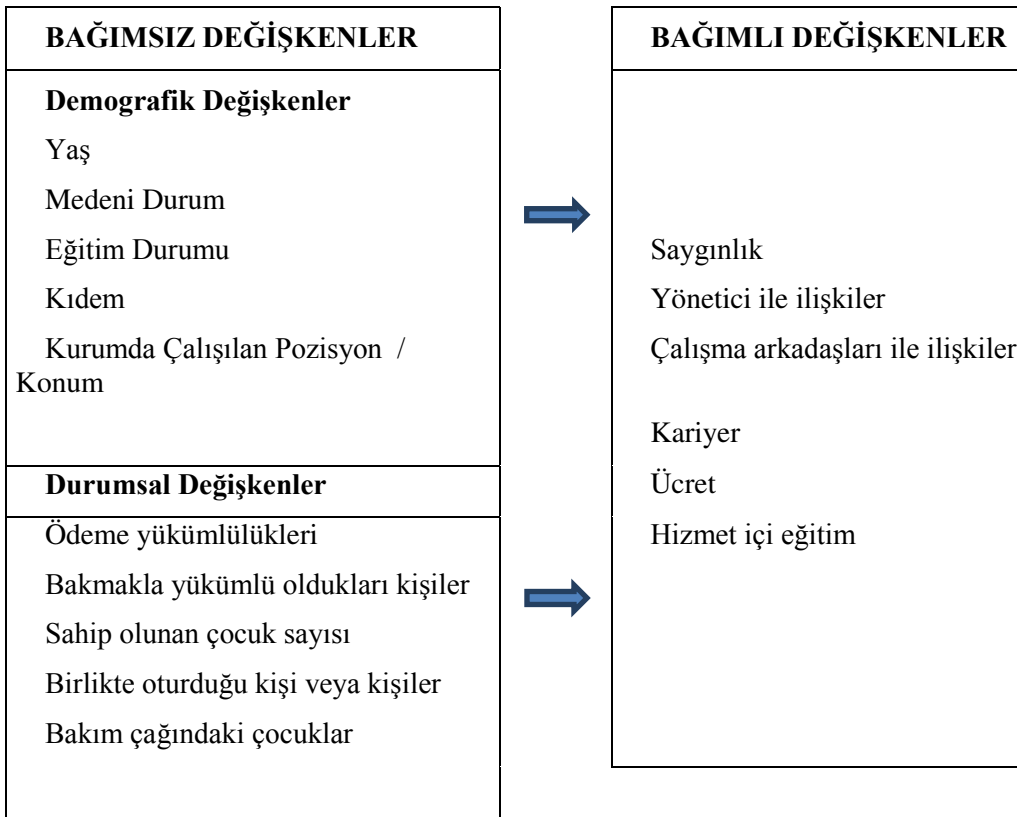
İşgücü piyasası incelendiğinde erkek egemen sektörler ve toplumların adet, gelenek, görenek gibi yazılı olmayan ama kabul görmüş toplumsal değerleri kadınların iş bulma konusunda sınırlı fırsatlara sahip olduğunu göstermektedir. Kadınların annelik, eşlik, ev kadınlığı gibi rolleri yerine getirebilmesi noktasında iş ve aile yaşamı dengesini kurabileceği sektörlerle yönelmesi ve yönlendirilmesi muhtemeldir. Kadınların en geniş istihdam fırsatı buldukları Türk kamu sektöründe, öncelikli olarak sağlık, eğitim-öğretim ve avukatlık gibi hizmetleri yerine getiren kadın işgörenlerin sayısı her geçen gün artış göstermektedir. Son yıllarda kadın işgörenlerin sayısındaki artışta sektörün genişlemesinden ziyade bazı işlerin kadınlara özgü olarak nitelenmesinin payı büyüktür. Ancak, kadın işgörenlerin sayısındaki artışa rağmen karar verici konumda olan kadınların oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Kadın çalışanlar için kamu sektörü uygun bir sektör olarak bilirse de kadınların tüm sektörlerde olduğu gibi kamu sektöründe de yaşadığı bir takım zorluklar bulunmaktadır. Kadınlara sunulan kariyer ve eğitim olanaklarının yetersizliği, kadına saygısızlık, cam tavan sendromu, cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, cinsel tacizler gibi pek çok faktör kadınların karşılaştıkları zorluklar arasında yer alabilmektedir. Kadınlar bu saydığımız zorlukların yanı sıra içinde bulunduğu demografik ve durumsal nedenlerden ötürü de kamu sektöründe zorluklar yaşayabilmektedir. Kadınların içinde bulunduğu demografik özellikler (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, kurumda çalıştığı pozisyon/konum) ve durumsal özellikler (ödeme yükümlülükleri, bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısı, sahip oldukları çocuk sayısı, birlikte oturdukları kişiler, bakım çağındaki çocuk sayısı) nedeniyle kamu sektöründe saygınlık, farkındalık, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, ücret, kariyer ve hizmet içi eğitimler konularında kendilerini nasıl algıladıkları konusunda bir araştırma yapmanın yerinde olacağı görüşünden hareketle araştırma konusu "Kadının Kamudaki Yeri - Türkiye İstatistik Kurumu Örneği" olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın verileri, TÜİK'in Merkez ve taşrada çalışan 106 kadın personeline pilot çalışma niteliğinde uygulanmıştır. Verilerin analizinde güvenilirlik analizi, parametrik (ki-kare testi) kullanılmıştır. Çalışmanın hipotezi ise, "kadının işgücündeki yerini algılaması ve demografik değişkenler arasında pozitif doğrusal bir ilişkinin var olduğu" düşüncesidir. Bu çalışmada, "kamuda çalışan kadınların demografik farklılıklar nedeniyle işgücündeki yerini algılamasında herhangi bir farklılık var mıdır?" sorusuna cevap aranmıştır.

Bu çalışmada, araştırmanın amacına uygun olarak değişkenlerle aralarındaki farklılıklar tanımlanmaya çalışılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterildiği gibi bağımsız ve bağımlı değişkenlerden oluşmuştur. Bağımsız değişkenler kendi aralarında demografik ve durumsal değişkenler olarak iki ana grupta toplanmıştır. Bağımlı değişkenler ise saygınlık, yöneticiler ile ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, kariyer ve hizmet içi eğitimi içermektedir. Modelde demografik özelliklere göre kadın işgücünün iş hayatındaki yerini algılaması açısından farklılık olup olmadığı, durumsal özelliklere göre kadın işgücünün iş hayatındaki yerini algılaması arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



1. METODOLOJİ

1.1. İşgücü, İstihdam, İşsiz, Ücretsiz Aile İşçisi Kavramları

İşgücü, bir ülkede çalışma çağında yani 15 ve üzeri yaşta olan, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamını ifade etmektedir. Mevcut dönemde istihdam edilenlerin yanı sıra, istihdam edilmek arzusunda olan işsizler de işgücü içinde değerlendirilmektedir. İşgücünün ölçümü konusundaki uluslararası standartlar, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından belirlenmektedir (TÜİK, 2009: 14).

Bir ücret veya elde edeceği kar karşılığı, ücretli-maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak bir saat bile olsa herhangi bir işte çalışmış olanlar, istihdamda kabul edilmektedir. Bir iş ya da meslekte bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı, bahşiş vb.) karşılığında çalışanlar da istihdamda kabul edilmektedir (TÜİK, 2009: 15). İstihdamda kabul edilen ücretsiz ile işçiliği TÜİK'in tanım ve kavramlarına göre aynı hanede yaşayan birisi tarafından işletilen (sahip olunan) ve piyasaya yönelik faaliyet gösteren işletmelerde ücretsiz olarak çalışan, fakat işletmenin ortağı konumunda olmayan kişiler olarak tanımlanmaktadır. İşgücüne katılma oranı, işgücünün, 15 ve üzeri yaş nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2011: 175). Belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren ve bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir. Mesela, işgücünün tam istihdamını sağlamaya yönelik politikaları oluşturup uygulamak için toplumda kaç kişinin çalışmak istediğini saptayabilmek gerekir; bunun için de ekonomik aktivite oranı olarak da adlandırılan işgücüne katılma oranının bilinmesi gereklidir (Biçerli, 2009: 53).

İstihdam, “üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların optimal kullanılarak üretim sürecine katılmasını” ifade etmektedir. Bu tanıma istihdamın geniş anlamda tanımı denilebilir. Dar anlamda bir tanımlama yapmak gerekirse, her bir üretim faktörünün, ayrı ayrı optimal kullanılarak üretim sürecine katılmasından bahsedebiliriz. Bu, istihdam kavramını hangi amaçla kullandığımızla ilgili bir durumdur. Bu dar anlamda istihdam tanımlaması bir iktisatçı olarak yapılan tanımlamadır. Çalışma ekonomisi açısından bakıldığında ise istihdam tanımlaması bireye özgü nitelik kazanmaktadır. İstihdam, belirli bir dönemde işi olanlar yani işe sahip olanlar şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlamaya göre istihdam iki gruptan oluşmaktadır. “Maaş ve ücret ile çalışanlar” ve “bağımsız çalışanlar” şeklindedir (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 25). İstihdam ve çalışma kavramları da birbirinden farklı kavramlardır. İstihdam, belli bir bedel karşılığı piyasa ile olan ilişkiyi tanımlayan spesifik bir kavram iken, çalışma daha genel bir kavramdır. Kişi çalıştığı halde bir bedel almayabilir ve bu da istihdam şeklinde algılanmaz. TÜİK, istihdam edilenleri iş başında olanlar ve iş başında olmayanlar şeklinde iki gruba ayırmaktadır. Ücretli ve maaşlı çalışan ve çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan fertler ancak 3 ay içinde işlerinin başına geri döneceklerse veya işten uzak kaldıkları süre zarfında maaş veya ücretlerinin en az % 50 ve daha fazlasını almaya devam ediyorsa istihdamda kabul edilmektedir. Bununla birlikte, referans haftası içinde 1 saat bile çalışmamış olan ücretsiz aile

işçileri ve yevmiyeliler, istihdamda kabul edilmemektedir. Bir iş ya da meslekle bilgi veya beceri kazanmak amacıyla belirli bir menfaat (aynı ya da nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası , cep harçlığı vb..) karşılığında çalışan çıraklar ve stajyer öğrenciler de istihdam halinde olanlar kapsamına dahil edilmektedir. Türkbal'a göre (Türkbal, 2005: 381) istihdam, "işçilerin çalıştırılması veya üretim faaliyetinde bulunmalarının sağlanmasıdır". ILO kriterlerine göre bir kişinin işsiz olarak tanımlanabilmesi için, bu kişinin durumu aşağıda sıralanan üç koşulu birlikte sağlamalıdır. Çalışabilir çağdaki kurumsal olmayan nüfusa dahil olan kişilerden (15 ve daha yukarı yaş);

- a) Referans döneminde bir işi olmayan; ücretli, kendi hesabına, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak "bir saat bile olsa" bir işte çalışmayan,
- b) Referans haftası ile biten son dört hafta içinde; ücretli, kendi hesabına veya işveren olarak çalışmak üzere iş arayan,
- c) İş bulduğu takdirde referans dönemini takip eden iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlar işsiz olarak tanımlanır.

Ayrıca, bir iş aramayan, ancak "bir iş bulmuş, başlamak için bekleyen ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişiler de işsiz kabul edilmektedir (TÜİK, 2016: 18). İşgücüne katılma oranı, işgücünün, 15 ve üzeri yaş nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 201: 175). Belirli bir yaş, cinsiyet ve ırktaki kişinin işgücünde olma ihtimalini gösteren ve bireylerin işgücüne katılma kararlarını yansıtan bu oran, ekonomi politikalarının uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden birisidir (Biçerli, 2009: 53).

1.2. Kadın İşgücü

Dünyada Sanayi Devrimi, kadının ücretli olarak çalışmaya başlamasının miladı olmuştur. Bu açıdan Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın iş gücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. XIX. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok Batılı ülkede toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur. Bu ülkelerde sanayileşme, dokuma imalatı ile başlarken toplam iş gücünün önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturmuştur. Sanayi Devrimi'ni izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, başka bir deyişle üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, iş bölümü ve uzmanlaşmanın, kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması, dokuma

sektöründe kadın gücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmasını getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 195).

I. ve II. Dünya Savaşları'nda, erkek işgücünün silah altına alınmasıyla birlikte çalışma alanında kadınlar daha fazla görülmeye başlanmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi, kadınların çalışma hayatına katılması, ülkemizde de sanayileşmeye paralel olarak gelişme göstermiştir. Ancak, kadının ekonomik ve toplumsal hayatta yer almasının temeli, Cumhuriyet Dönemi'yle birlikte olmuştur. Cumhuriyet döneminde kadın işçilere yönelik ilk önemli sayısal veriler, 1927 Sanayi Sayımı sonuçlarıdır. Bu sayım sonuçlarına göre çalışan kadın oranı % 25,58'dir. Yani dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışan her dört işçiden biri kadındır. 1927–1942 yılları arasında yürürlükte olan Teşvik-i Sanayi Yasası kapsamındaki kuruluşlara ilişkin kadın istatistikleri mevcuttur. Bu istatistiklere göre, 1932–1934 yılları arasında çalışan kadınların oranı % 25 olup 1947 yılına kadar bu oranda ciddi bir değişim olmamıştır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990–1994) kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almaktadır. 1990 yılına dek kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlarla ilgili politikalar ayrı bir başlık altında ele alınmamıştır. 1980'li ve 1990'lı yıllarda Türkiye'de kadın istihdamı oranının bugüne kıyasla daha yüksek oranlara (% 31,8) ulaşmış olmakla birlikte, bu yıllarda kadın istihdamının çok büyük bölümü tarım sektöründe gerçekleşmiştir ve bu sektörde istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğu, hiçbir gelir elde etmeden ve sosyal güvenlik sistemine dahil olmadan ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlardan oluşmaktadır. 1988 yılında kadın istihdam oranı % 31,6 olarak gerçekleşirken bunun % 76,8 gibi çok büyük bir bölümü tarım sektöründe gerçekleşmiştir ve aynı yıl içerisinde toplam istihdamda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı %70,2'dir (TBMM, 2013). 2016 yılına gelindiğinde ise, kadın istihdamının yapısında önemli değişimler yaşandığı, tarımdaki istihdam oranının % 50,8'den % 44,9'a düştüğü, hizmetler sektöründeki istihdamın ise % 14,4'ten % 31,5'e yükseldiği görülmektedir. İşgücü 2016 yılında bir önceki yıla göre 857 bin kişi artarak 30 milyon 535 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,7 puan artarak %52 olarak gerçekleşti. Erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,4 puanlık artışla %72, kadınlarda ise 1 puanlık artışla %32,5 olarak gerçekleşmiştir. Demografik gelişmeler, artan kentleşme, yükselen eğitim oranları ve kadınları ev dışında çalışmaya teşvik eden politikalar da iktisadi değişime eşlik etmiş ve kadın istihdamını arttırmıştır. Bugün Avrupa Birliği ülkelerinde çalışan kadın oranı %60'larda seyretmektedir. Bu oran Türkiye'de henüz %28 civarındadır (TÜİK, 2016).

Tablo 1. Temel İşgücü Göstergeleri

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	57 854	58 720	28 573	29 031	29 281	29 689
İşgücü	29 678	30 535	20 453	20 899	9 225	9 637
İstihdam	26 621	27 205	18 562	18 893	8 058	8 312
Tarım	5 483	5 305	2 956	2 920	2 527	2 384
Sanayi	5 332	5 296	4 101	4 058	1 231	1 239
İnşaat	1 914	1 987	1 843	1 904	71	83
Hizmet	13 891	14 617	9 662	10 011	4 230	4 606
İşsiz	3 057	3 330	1 891	2 006	1 167	1 324
İşgücüne dahil olmayanlar	28 176	28 185	8 120	8 133	20 056	20 052
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	51,3	52,0	71,6	72,0	31,5	32,5
İstihdam oranı	46,0	46,3	65,0	65,1	27,5	28,0
İşsizlik oranı	10,3	10,9	9,2	9,6	12,6	13,7
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	13,0	10,5	10,9	17,2	18,1
15-64 yaş grubu	(%)					
İşgücüne katılma oranı	56,1	57,0	77,0	77,6	35,0	36,2
İstihdam oranı	50,2	50,6	69,8	70,0	30,5	31,2
İşsizlik oranı	10,5	11,1	9,4	9,8	12,9	14,0
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	13,0	10,5	10,9	17,3	18,2
Genç nüfus (15-24 yaş)	(%)					
İşsizlik oranı	18,5	19,6	16,5	17,4	22,2	23,7
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	24,0	24,0	14,3	14,6	33,8	33,5

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015-2016 Erişim: 11.04.2017.

1.3. Kamu Sektöründe Kadınlar ve Kadınların Kariyerindeki Engeller

Türkiye’de kadınlar giderek artan sayıda kamu görevlerini üstlenmektedir. Kadınların kamu sektöründe bu kadar yoğun olarak bulunmaları devlete duyulan güven ve düzenli çalışma saatleriyle birlikte çalışma şartlarının uygun olmasıyla açıklanmaktadır (KSGM, 1998: 45). Ayrıca kamu sektöründe de geleneksel olarak erkeğe özgü ve kadına özgü olarak nitelenen işlerin belirgin bir biçimde ortaya çıkması ve kamudaki işlerin kadının “ev kadınlığı” statüsünü korumasına yardımcı olacak işler olması kadının kamuda kitleler halinde çalışmasında etkili olmuştur.

Kamu sektöründe işgücü fazlalığının olması, ekonomik verimliliğin ötesinde sosyal faydaya önem verilmesi, kişi başına düşen iş yükünün azlığı dolayısıyla çalışma saatlerinin daha kısa süreleri kapsaması gibi faktörler ev ile çalışma yaşamındaki işler arasında sıkışıp kalan kadın iş görenler için kamu sektörü, bir yandan çalışma yaşamının rahatlığını diğer yandan evlerine daha fazla zaman ayırabilmeleri fırsatını sunmaktadır. Ancak, Cumhuriyet döneminden günümüze kadar kamu sektöründe kadın iş gören sayısının artış göstermesine rağmen, kadınların üst düzey yönetici mevkilerinde yeterince yer alamadıkları görülmektedir. Ülkemizde kamu sektörünün oldukça nitelikli bir kadın kesimini bünyesinde barındırdığı gözlenmektedir. Bütün gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kamu sektörü kadınlar için geniş bir istihdam olanağı sunmakta ve kadın çalışanlar bu sektörde yoğunlaşmaktadır. Yükseköğrenim görmüş kadınların başlıca çalışma alanı kamu sektörüdür. (TBMM, 1998: 42).

Kamuda yükseköğrenim görmüş kadınların sayısı fazla iken kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinde birtakım engeller mevcuttur. Acuner'in geçimsel görüşü, kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinde yaşanan problemi, kadınların neden az temsil edildikleri olarak değil kadınların çalışma yaşamında düşük düzeyde yer almalarının nedenleri ve yapılan düşük ödemeler olarak değerlendirilmektedir. Daha geniş açıyla değerlendiren bir başka yaklaşım insan kaynağı yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre herkes kendi becerilerine göre iş seçimi yapar ve kendilerini bu açıda geliştirerek görevde yükselme şanslarını artırır. Bu görüş aslı itibariyle kadını işgücünün ortaya atıldığı pazarda, işe girişlerde ve yükselmelerde olumsuz olarak görmektedir. Bir başka neden olarak kadınların ev ile ilgili konulara daha fazla ağırlık vermesi kadınları bu konuda yönlendirirken erkekleri de yaptıkları işlerde daha üstün hale getirmeleri biçiminde açıklar. Bir diğer görüş, ayrılmış işgücü yaklaşımına aittir. Bu yaklaşıma göre de işgücü pazarı ayrılmıştır. Pazar, çalışma koşulları, ödeme farklılıkları, yükselme olanakları ve işin devinimi esasları itibariyle birincil ve ikincil işgücü piyasaları halinde ayrılmıştır. Birincil piyasada ödemeler yüksek ve işler uzmanlık istemektedir. Bunun yanında ilerleme olanakları fazla ve dikey geçişler oldukça yüksektir. İkincil Piyasa da ise ücretler düşük, iş düzeyinde nitelik aranmamaktadır ve yükselme oranları çok düşüktür. İş güvencesi bakımından da ikincil piyasa çok zayıftır. Kadınlar bu iki piyasa arasında daha çok ikincil piyasada yer almaktadırlar. Bununla birlikte kadının yükselmesi ve yüksek iş güvencesine sahip olması pek mümkün değildir. Sonuç yöneticilikte “erkek işi” olarak tanımlanır ve kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerinin önünde; çalışan kadınların “işe bağlı olmama”, “yüksek iş değiştirme oranı”, “aile sorumluluklarının getirdiği katılım sınırlılığı” gibi nedenlerin yer aldığı ve kadınların birincil piyasada yer bulamadıkları görüşü ileri sürülmektedir (Acuner, 1993: 79). Son olarak ekinsel görüş ise, kadınların çalışma yaşantısının incelemenin dışında, aile içi sorumlulukların getirmiş olduğu sorunları ele almaktadır. Bu görüşe göre kadınların iş yaşamında düşük sayıda yer almalarının nedeni istekli bir seçim olmasıdır. Bu da işlevsel ve ataerkil bakış açısının sonucu olarak değerlendirilir. İşlevselcilere göre cinsel görev ayrışması çekirdek aile içerisinde yapısal bir ayrıma gider. Kadınlar bu görev ayrımında aktarıcı görevleri, erkekler ise gerçekleştirici görevleri üstlenirler. Kadınların aktarıcı görevler olarak nitelenen çocuk doğurma, çocukların bakımı, beslenmeleri gibi alanlarda rol almaları erkeklerin ise gerçekleştirici pozisyonda karar verme sürecinde yer almaları; kadınları özel alanda erkekleri ise kamusal alanda uzmanlaştırır denmektedir. Kadın geleneksel rolünün dışında hareket etmeye başlarsa aile içi sorunlara neden olur, eğer geleneksel rolünü benimser iş yaşamını ve evliliğini buna göre düzenlerse,

ailevi sorunlarda azalma görülür demektir. Bu yaklaşıma göre kadının yönetici pozisyonuna gelmemesi onun özel alanda uzmanlaşmasının ve düzenin buna yönelik hareket etmesinin sonucudur (Kapız, 2002: 3).

Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "Cam Tavan" ya da "Cam Tavan Sendromu" adı verilir. Cam Tavan adından da anlaşılacağı gibi görünmez bir engeli tanımlamaktadır. Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adını tam olarak ortaya koyamadığı nedenlerden ötürü istediği terfiyi alamama durumu şeklinde de açıklanmaktadır (Sivye, 2004). Kadınların kariyer yapamamalarının ya da yetki sahibi olamamalarının(cam tavan açısından) altında yatan temel sebepler arasında; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargılar da önemli etkenler olarak kabul edilmektedir (Özbey, 2004). Kadınların kariyer yaşamlarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi de erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamakta hatta çalışma hayatına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim ortamlarında da bunların yansımaları olabilmektedir. Nitekim toplumsallaşma süreci kadınları, yönetmeye yönelik işlerden (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük vb) ziyade uzmanlık gerektiren işlere (doktorluk, öğretmenlik vb) yönlendirmektedir. Böylece cinsiyet rolüne dayalı önyargılar pekişmektedir. Kendisi de bu önyargıların var olduğu bir ortamda büyüyen kadın; önünde örnek alabileceği rol modellerinin olmayışı, ileri bir kariyerin aile yaşamı üzerindeki olası olumsuz etkilerini düşünmesi, biraz da toplumsallaşma sürecinde öğrendiği roller ile iş hayatının beklentileri arasında yaşadığı rol çatışmaları (anne-eş rolü ile işkadını rolü arasındaki ikilem) ile iş yaşamına ilişkin isteklerini şekillendirmektedir (Crampton ve Mishra, 1999: 89).

1.4. Araştırmanın Varsayımları ve Hipotezleri

Araştırma;

- Ankete katılan katılımcıların ankette yer alan ifadeleri, soruları samimi ve doğru bir biçimde algıladıkları ve cevapladıkları,
- Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği,
- Kullanılan ölçeklerin ve uygulanan araştırma yönteminin bu araştırmanın amacına ve araştırma probleminin çözümüne uygun olduğu,

- Kullanılan istatistikî tekniklerin ve yapılan analizlerin araştırma amacına uygun olduğu,

varsayımlarına dayanmaktadır. Araştırma ile ilgili olarak oluşturulan hipotezlerde ankete cevap veren kadın işgörenlerin demografik ve durumsal özellikleri ile anket sorularında belirtilen değişkenleri algılamaları arasındaki ilişkiler test edilmiştir.

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1: Kurumda bulunulan konuma göre kadın olarak kendini işine uygun hissetme arasında ilişki vardır.

H2: Kurumda çalışılan süreye göre kamuda kadın işgücünün terfide eşit haklara sahip olduğunun düşünülmesi arasında ilişki vardır.

H3: Kurumda bulunulan konuma göre yöneticiler ile olan ilişkiler arasında ilişki vardır.

H4: Kurumdaki çalışma süresine göre kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşabilme arasında ilişki vardır.

H5: Medeni duruma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmaması arasında ilişki vardır.

H6: Kurumda bulunulan konuma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmaması arasında ilişki vardır.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme: Modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 40 soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, basit tesadüfi örnekleme yoluyla TÜİK'in Merkez ve Bölge Müdürlüklerinde üst, orta ve ast memur pozisyonlarında çalışan 106 kadın personele uygulanmıştır.

3.2 Veri Toplama Araçları: Araştırmada aşağıda belirtilen hazır ölçeklerden yararlanılmış olup, anket formu istatistik alanında konunun uzmanlarına danışılarak düzenlenmiştir. Ankette yer alan bazı ifadelerde; cevaplayıcının yapılan araştırma ile ilgili yargılara ne derece katıldığını tespit etmede kullanılan, hazırlanan anketlerde en sık başvurulan ve güvenilirliği yüksek bir ölçek olan 5'li "likert ölçek" (5=Kesinlikle Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2= Katılmıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum) kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya katılanlardan 5 eşit aralıklı katılma derecesinden kendilerine en uygun buldukları dereceyi işaretlemeleri istenmiştir.

Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu dışında, kadın işgücünün saygınlık, farkındalık, yönetici ile ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ücret, kariyer ve hizmet içi eğitim düzeylerini belirlemek amacıyla yedi ayrı ölçekten¹ yararlanılmıştır:

a) Demografik Bilgiler Formu: Kurumun bayan çalışanlarına ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; demografik değişkenler olarak tanımlanan yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, Kurumda bulunulan konum, gelir durumu gibi özellikler ve durumsal değişkenler olarak tanımlanan gelirin kullanım biçimi, birlikte oturan kişiler, bakmakla yükümlü olunan kişiler, çocuk sayısı ve okul öncesi çocuk sayısı yer almaktadır.

b) Saygınlık Ölçeği: Bu ölçek Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967’de geliştirilen “Minnesota Satisfaction Questionnaire”² isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 1-8 numaralı sorularla kadın işgücünün saygınlık algısı ölçülmüştür.

c) Yönetici İle İlişkiler Ölçeği: Taylor ve Bowers tarafından 1972’de geliştirilen “General Satisfaction”³ isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 11-16 numaralı sorularla kadın işgücünün yönetici ile ilişkileri ölçülmüştür.

d) Çalışanlar İle İlişkiler Ölçeği: Warr, Cook ve Wall tarafından 1979’da geliştirilen “Overall Job Satisfaction”⁴ isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 17-19 numaralı sorularla kadın işgücünün çalışma arkadaşları ile ilişkileri ölçülmüştür.

e) Kariyer Ölçeği: Buchanan tarafından 1974’te geliştirilen “Organizational Commitment”⁵ isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 26-29 numaralı sorularla kadın işgücünün kariyer algısı ölçülmüştür.

e) Ücret Ölçeği: Porter tarafından 1962’de geliştirilen Cook, Hepworth, Wall ve Warr tarafından 1981’de kullanılan “Need Satisfaction Questionnaire”⁶ isimli ölçekte yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 22-25 numaralı sorularla kadın işgücünün ücret algısı ölçülmüştür.

¹ Gülden Deniz Güneysu, *Kadın İşgücünün İşletme İçindeki Yerini Algılaması*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

² Weiss D., Dawis R., England G., Lofquist L, “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire Work Adjustment Project”, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minnesota, 1967.

³ Cook J.D., Hepworth S.J., Wall T.D., Warr P.B., “The Experience of Work. A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use”, London, Academic Press, 1981, s. 25-26.

⁴ Cook J.D., Hepworth S.J., Wall T.D., Warr P.B., *a.g.e.*, s. 21-25.

⁵ B. Buchanan, “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 1974, s. 533-546.

⁶ Cook J.D., Hepworth S.J., Wall T.D., Warr P.B., *a.g.e.*, s.46-48.

e) Eğitim Ölçeği: Şahin ve Durak tarafından 1997’de geliştirilen "İş Doyumu Ölçeğinde"⁷ yer alan parametreler yardımıyla oluşturulan 30-32-33 numaralı sorularla kadın işgücünün hizmet içi eğitim algısı ölçülmüştür.

2.3. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Güvenilirlik analizi, herhangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinde veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılan bir analizdir. Güvenilirlik analizi için birçok yöntem kullanılmakla birlikte en yaygın kullanıma sahip olan yöntem alpha (cronbach) yöntemidir. Bunun yanı sıra 0 ile 1 arasında değerler alan alfa katsayısının 0,8 ile 1 arasında yer alması ($0,8 < \alpha < 1$) yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu gösterir. Araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için kullanılan cronbach alpha katsayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 2. Çalışmanın Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Cronbach’s Alpha (α) Değeri	İfade Sayısı
,728	56

Çalışmada kullanılan ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesi iç tutarlılık ile değerlendirilmiştir. İç tutarlılık diğer bir deyişle güvenilirlik değeri cronbach alpha katsayısı ve madde-toplam korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Cronbach alpha katsayısının >0.7 olması literatüre göre oldukça yeterli görülmekte olup çalışmamızda bu değerin yani cronbach alpha=0,728 olması orta düzeyde bir iç tutarlılık olduğunu bizlere sunmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 18.0 istatistik programı kullanılmıştır. İstatistiki anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma hipotezlerini test etmek için demografik değişkenler ve ki-kare testi kullanılmıştır.

⁷Şahin N.H., Durak A.B., “İş Sektöründe Kullanılabilecek İki Ölçek: A Tipi Kişilik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği”, yayınlanmamış çalışma, 1997.

Tablo 3. Örneklem Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Yaş	25-29	66	62,3	Medeni Durum	Bekar	30	28,3
	30-34	30	28,3		Evli	72	67,9
	40-44	4	3,8		Dul/Bosanmış	4	3,8
	45 ve üzeri	6	5,7		Toplam	106	100,0
	Toplam	106	100,0				
Eğitim Düzeyi	Lise ve dengi	12	11,5	Kurumda Bulunulan Konum	Üst Kademe Yönetici	2	1,9
	Önlisans/2 yıllık üniversite	20	18,9		Orta/Alt Kademe Yönetici	48	45,3
	Lisans/4 yıllık üniversite	60	56,6		Ast Memur	56	52,8
	Lisansüstü/Doktora	12	11,3		Toplam	106	100,0
	Toplam	104	98,3	Kurumda Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	8	7,5
	Eksik Veri	2	1,9		6-10 yıla kadar	28	26,4
Çalışılan Bölge Müdürlüğü	Nevşehir	52	49,1	10-15 yıla kadar	64	60,4	
	Diğer	54	50,9	15 yıl ve üzeri	6	5,7	
	Toplam	106	100,0	Toplam	106	100,0	

Tablo 3'de verilen örneklem grubundaki kadınların yaş aralıklarına bakıldığında %62,3 ile en yüksek oranın 25-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışmamızda da örneklem grubunda yer alan katılımcıların %56,6 gibi yüksek bir bölümü lisans/4 yıllık üniversite düzeyinde eğitim durumuna sahiptir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %67,9'unun evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında %60,4'ünün 10-15 yıla kadar çalıştığı görülmektedir. Çalışmamızda, kurumda bulunulan konuma göre kadınların %52,8'inin ast memur olması yalnızca %1,9'unun üst kademe yönetici olması da diğer çarpıcı demografik sonuçlardan bir tanesidir.

Tablo 4. Kurumda Bulunulan Konuma Göre Türk Kamu Sektöründe Kadın Olarak Kendini İşine Uygun Hissetme

		Kurumda Bulunulan Konum			Toplam	Pearson Chi-Square			
		Üst Kademe Yönetici	Orta/Alt Kademe Yönetici	Ast Memur		Değer	Sd	p	Hipotez Kabul /Ret
Türk kamu sektöründe kadın olarak kendini işine uygun hissetme	Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	10	10	21,562	8	,006	p < 0,05 Ho hipotezi red, H1 kabul edilecektir.
	Katılmıyorum	0	4	8	12				
	Kararsızım/Orta	0	8	6	14				
	Katılıyorum	2	18	26	46				
	Kesinlikle Katılıyorum	0	18	6	24				
Toplam		2	48	56	106				

Tablo 4'e göre, içerisinde saygınlık, iş doyumunu, kendini gerçekleştirme, kurumsal aidiyet ve cinsiyet ayrımcılığı kavramlarını barındıran kendisini işine uygun hissetme konusunda

yanıtlar katılıyorum (%43) ve kesinlikle katılıyorum (%22) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Ast memurların %10,7'si, orta/alt kademe memurların ise %37,5'i kesinlikle katılıyorum yargısına sahiptir. Katılıyorum yargısına verilen yanıtlar incelendiğinde, ast memurların %46,4'ünün, orta/alt kademe memurların ise %37,5'inin katılıyorum yargısına sahip olduğunu görmekteyiz. Çalışmamızda kadınların Kurumda bulunduğu konuma göre Türk kamu sektöründe kadın olarak kendini işine uygun hissetmesi arasında ilişki olduğu ve yanıtların katılıyorum seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 5. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kamu Sektöründe Kadın İşgücünün Terfide Eşit Haklara Sahip Olması

		Kurumdaki Çalışma Süresiniz				Toplam	Pearson Chi-Square			
		5 yıl ve altı	6-10 yıla kadar	10-15 yıla kadar	15 yıl ve üzeri		Değer	Sd	p	Hipotez Kabul /Ret
Kamu sektöründe kadın işgücü terfide eşit haklara sahiptir	Kesinlikle Katılmıyorum	2	4	6	0	12	21,081	12	,049	p < 0,05 Ho hipotezi red, H1 kabul edilecektir.
	Katılmıyorum	4	10	14	0	28				
	Kararsızım/Orta	0	6	14	0	20				
	Katılıyorum	0	6	24	4	34				
	Kesinlikle Katılıyorum	2	2	6	2	12				
Toplam		8	28	64	6	106				

Tablo 5'e göre, terfi konusunda erkeklerle eşit haklara sahip olma konusunda katılıyorum (%32) ve katılmıyorum (%26) seçeneklerinde yanıtların yoğunlaştığı görülmektedir. Katılıyorum yargısına verilen yanıtlar incelendiğinde, 10-15 yıla kadar çalışanların %37,5 olduğunu görmekteyiz. Katılmıyorum yargısına verilen yanıtlar incelendiğinde ise, 6-10 yıla kadar çalışanların %35,7 olduğu görülmektedir. Çalışmamızda kadınların Kurumda çalıştığı süreye göre, kamu sektöründe kadın işgücünün terfide eşit haklara sahip olması konusundaki görüşleri arasında ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmamızda görüşler, erkeklerle kadınların terfide eşit haklara sahip olduğu yönünde yoğunlaşmaktadır.

Tablo 6. Kurumda Bulunulan Konuma Göre Yöneticisinin Yaptığı İşle İlgili Düşüncelerine Önem Vermesi

		Kurumda Bulunulan Konum			Toplam	Pearson Chi-Square			
		Üst Kademe Yönetici	Orta/Alt Kademe Yönetici	Ast Memur		Değer	Sd	p	Hipotez Kabul /Ret
Yöneticisinin, yaptığı iş ile ilgili düşüncelerine önem vermesi	Kesinlikle Katılmıyorum	0	4	6	10	16,335	8	,038	p < 0,05 Ho hipotezi red, H1 kabul edilecektir.
	Katılmıyorum	0	4	14	18				
	Kararsızım/Orta	0	8	10	18				
	Katılıyorum	0	24	16	40				
	Kesinlikle Katılıyorum	2	8	10	20				
Toplam		2	48	56	106				

Tablo 6'ya göre, yöneticinin yapılan işle ilgili düşüncelere önem vermesi konusunda yanıtlar katılıyorum (%37,7) ve kesinlikle katılıyorum (%18,8) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Ast memurların %17,8'i, orta/alt kademe memurların ise %16,6'sı, üst kademe memurların ise tamamı kesinlikle katılıyorum yargısına sahiptir. Katılıyorum yargısına verilen yanıtlar incelendiğinde, ast memurların %28,5'inin orta/alt kademe memurların ise %50'sinin katılıyorum yargısına sahip olduğu görülmektedir. Çalışmamızda kurumda bulunulan konuma göre yöneticinin yapılan işle ilgili düşüncelere önem vermesi arasında ilişki olduğu ve yanıtların katılıyorum seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 7. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Kadın Olarak İş Hayatında Karşılaşılan Zorlukları Çalışma Arkadaşlarının Desteği İle Aşma

		Kurumdaki Çalışma Süresi				Toplam	Pearson Chi-Square			
		5 yıl ve altı	6-10 yıla kadar	10-15 yıla kadar	15 yıl ve üzeri		Değer	Sd	p	Hipotez Kabul /Ret
Kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşma	Kesinlikle Katılmıyorum	2	2	2	2	8	18,808	12	,093	p > 0,05 Ho hipotezi kabul, H1 reddedilecektir.
	Katılmıyorum	4	4	18	2	28				
	Kararsızım/Orta	0	8	12	0	20				
	Katılıyorum	2	10	24	2	38				
	Kesinlikle Katılıyorum	0	2	6	0	8				
	Toplam	8	26	62	6	102				

Tablo 7'ye göre, Kurumda çalışılan süreye göre kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşabilme konusunda yanıtlar katılıyorum (%37,2) ve katılmıyorum (%27,4) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Katılıyorum diyenler arasında 10-15 yıla kadar çalışanların payı %63'tür. Çalışmamızda kurumdaki çalışma süresine göre kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşma arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Medeni Duruma Göre Kariyer Kadın İçin Aile Hayatını Zorlayan Bir Seçim Değildir

		Medeni Durumunuz			Toplam	Pearson Chi-Square			
		Bekar	Evli	Dul / Boşanmış		Değer	Sd	p	Hipotez Kabul /Ret
Kariyer kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir	Kesinlikle Katılmıyorum	2	10	0	12	19,612	8	,012	p < 0,05 Ho hipotezi red, H1 kabul edilecektir.
	Katılmıyorum	10	40	2	52				
	Kararsızım/Orta	4	12	0	16				
	Katılıyorum	6	6	2	14				
	Kesinlikle Katılıyorum	8	4	0	12				
	Toplam	30	72	4	106				

Tablo 8'e göre, medeni duruma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmadığı konusunda yanıtlar katılmıyorum (%49) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Evli

bayanların %70'i kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmadığı konusunda katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışmamızda medeni duruma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmaması arasında ilişki olduğu ve yanıtların katılmıyorum seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 9. Kurumda Bulunulan Konuma Göre Kariyer Kadın İçin Aile Hayatını Zorlayan Bir Seçim Değildir

	Kurumunuzda Bulduğunuz Konum	Pearson Chi-Square							
		Üst Kademe Yönetici	Orta/Alt Kademe Yönetici	Ast Memur	Toplam				
		Değer	Sd	p	Hipotez Kabul /Ret				
Kariyer kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir	Kesinlikle Katılmıyorum	0	4	8	12	7,559	8	,478	p > 0,05 Ho hipotezi kabul, H1 reddedilecektir.
	Katılmıyorum	2	20	30	52				
	Kararsızım/Orta	0	10	6	16				
	Katılıyorum	0	6	8	14				
	Kesinlikle Katılıyorum	0	8	4	12				
Toplam		2	48	56	106				

Tablo 9'a göre, Kurumda bulunan konuma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olamaması konusunda yanıtlar katılmıyorum (%49) seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Ast memurların %68'i kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmadığı konusunda katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtını verirken, orta/alt kademe yöneticilerin %50'si katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. Çalışmamızda Kurumda bulunan konuma göre kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olmaması arasında ilişki olmadığı görülmektedir.

SONUÇ

Çalışmada, katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında %62,3 ile en yüksek oranın 25-29 yaş aralığında bulunması, örneklemden kaynaklı olabileceği gibi kadınların eğitimlerini tamamlar tamamlamaz farklı sektörleri denemek yerine doğrudan kamu sektörüne yöneldiğini de gösterebilmektedir. Katılımcıların %67,9 gibi yüksek bir bölümünün lisans/4 yıllık üniversite ve üzeri eğitim durumuna sahip olması, kamu sektöründe kadınların konumları farklılık gösterse bile genel anlamda yüksek eğitim düzeyine sahip olduklarını gösterebilmektedir. Örnekleme grubunda yer alan katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %67,9'unun evli olduğu görülmektedir. Çalışan kadının iş dünyasında yaşadığı en büyük sorunlardan biri, belki de en büyüğü iş ve yaşam dengesi kurabilmesidir. Evli kadınların işgücünün üzerindeki sorumluluk çeşidinin fazlalığı sebebiyle iş hayatında tercih yapması kaçınılmazdır.

Örneklem grubunda yer alan katılımcıların Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında kadınların %60,4'ünün 10-15 yıldır çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların %52,8'inin ast memur yalnızca %1,9'unun üst kademe yönetici olması literatürde kadınların yönetim pozisyonlarında sayıca az olmalarına kaynaklık eden pek çok görüşle örtüşmektedir.

Katılımcıların Türk kamu sektöründe kadın olarak kendini işine uygun hissetme konusunda olumlu yanıt verdikleri ve Kurumda bulunulan konuma göre Türk kamu sektöründe kadın olarak kendini işine uygun hissetme arasında ilişki olduğu gözlenmiştir.

Kadınların bir iş başvurusunda seçilmeleri, terfi etmeleri ve kariyer engelleri ile karşılaşmamaları sadece örgüt kültürü ile ilgili değildir. Toplum yapısı, toplumsal normlar, değerler ve sosyal kalıplar önemli bir engel olabilmektedir. Bu çalışmada Kurumdaki çalışma süresine göre katılımcıların %62'si kamu sektöründe kadın işgücünün terfide eşit haklara sahip olması konusunda orta ve üzeri yanıt vermişlerdir. Terfide eşit haklara sahip olmadıklarını düşünen %38'lik kesimin neden böyle düşündüğünün altında yatan sebepler Kurum yetkilileri tarafından tespit edilmelidir. Ayrıca Kurumda bulunulan konuma göre kariyer kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim değildir değişkenleri arasındaki ilişki de incelenmiş olup iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir; katılımcıların %60 gibi büyük bir bölümü kariyerin kadın için aile hayatını zorlayan bir seçim olduğunu belirtmiştir.

Yönetimdeki ast-üst ilişkileri, yönetim sürecini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu bağlamda yöneticilerin, astlarına ne kadar güven duydukları, onların görüş ve düşüncelerini ne kadar dikkate aldıkları önemli olduğu gibi, astların da yöneticileri karşısında düşüncelerini aktarırken kendilerini ne kadar özgür hissettikleri önemlidir. Bu çalışmada, Kurumda bulunulan konuma göre yöneticisinin yaptığı işle ilgili astının düşüncelerine önem vermesi konusunda anlamlı bir ilişki bulunması ve katılımcıların %73,5'i orta düzey ve üzeri yanıt vermesi karşılıklı etkileşim açısından değerlendirildiğinde oldukça olumludur.

Kurumdaki çalışma süresine göre kadın olarak iş hayatında karşılaşılan zorlukları çalışma arkadaşlarının desteği ile aşma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç kraliçe arı sendromu kaynaklı olabileceği gibi detaylı araştırma gerektiren pek çok farklı nedenden kaynaklanabilir.

Kadınların kariyer olanaklarında eşit fırsatlar yakalamaları örgüt uygulamaları ve politikalarına göre de değişmektedir. Bazı örgütlerde şartlar eşit olmasına rağmen bazılarında kadınlar kendilerini kabul ettirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar (Rosener, 2006: 128). Çalışmamızda, medeni duruma göre kariyerin kadın için aile hayatını

zorlayan bir seçim olmaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte olup, katılımcıların %60'ı kariyer yapmanın kadın açısından aile hayatını zorladığı konusunda ortak görüş bildirmektedir.

İş yaşamında kadın iş gücüne yönelik olumsuz algıların kaldırılması konusunda bütün kurumların eğitimler, afişler, vb hatırlatmalar yoluyla çalışanlarına benimsetmesi gerekmektedir. Bu konuda eğitim, konferans ve seminerlerle farkındalık oluşturulması, yönetici pozisyonu değerlendirmelerinde cinsiyet açısından bir değerlendirme yapılmayarak kadın yöneticilerin artırılması yönünde olumlu sonuçlar doğuracak; pozitif ayrımcı bir yaklaşım belirlenmesine yol açacaktır. Bunlara ek olarak kadınların çalışma şartları konusunda ve kadınların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığı konusunda yapılacak yasal düzenlemeler ile uygulamalar konusunda yaptırımların olması yararlı olacaktır.

Bu araştırma kadınların görüşlerinin yanı sıra erkelerin gözüyle de değerlendirilmelidir. Kadınların genel olarak kamu sektöründe tek bir Kurumda değil de birden fazla Kurumda ve farklı mesleklerde de görüşlerinin alınması sağlanabilir. Ayrıca sadece üst yönetimlere gelmiş kadınlara yönelik bir araştırma yapıp demografik ve durumsal değişkenlerin iş ve aile hayatlarını nasıl etkilediği de araştırılarak çalışmamız geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

Acuner, Selma ve Sallan, Songül (1993) "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler", *Amme İdaresi Dergisi*, 26, s.77-92.

Biçerli, Mustafa Kemal(2009) *Çalışma Ekonomisi*, Beta Yayınları.

Buchanan, Bruce (1974) "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19(4), s.533-546.

Cook John D., Hepworth SueJ., Wall Toby D., Warr Peter B. (1981) "The Experience Of Work. A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use", London: Academic Press.

Crampton, Suzanne M. ve Mishra, Jitendra. M. (1999) "Women in Management" *Public Personnel Management*, 28(1), s.87-106.

Güneyse, Gülden Deniz (2008) *Kadın İşgücünün İşletme İçindeki Yerini Algılaması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kapız, Serap (2002) "İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, s.??-??.

Kocacık, Faruk ve Gökaya Veda B. (2005) "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6/1, s.195-219.

KSSGM (1998) *Cumhuriyet'in 75.Yılında Kadının Durumu*, Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık

- Önder, Nurcan (2013) Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), s.35-61.
- Özbey, Funda R. (2004) “Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları: Dünyada ve Türkiye’de Cinsiyetler Arası Eşitsizlik”, *I.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiri Kitapçığı*, (369-383), Çanakkale: 18 Mart Üniversitesi.
- Rosener, Judy B.(2006) *Kadınların Liderlik Tarzları İş Yaşamında Kadınlar* (Çev. Leyla Aslan), İstanbul : Mess Yayınları.
- Sivye, O.Ç. (2004) “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html> , İndirilme tarihi:13.07.2017.
- Şahin, Nesrin H. ve Durak Batıgün, Ayşegül, (1997) *İş Sektöründe Kullanılabilecek İki Ölçek: A Tipi Kişilik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği*, Yayınlanmamış Çalışma.
- TBMM (2013) ??, Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, No: 12.
- TBMM, (1998) Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu, Ankara.
- Törüner, Mete ve Lordoğlu, Kuvvet (1991) *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- TÜİK(2009) “İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1”, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara.
- TÜİK (2016) İşgücü İstatistikleri, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK (2010) *Türkiye İstatistik Yıllığı*, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- Türkbal, Aydın (2005) *İktisada Giriş*, İstanbul: Aktif Kitabevi.
- Weiss David J., Dawis Rene, England George, Lofquist Lloyd (1967) “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Work Adjustment Project”, Industrial Relations Center, University of Minnesota.

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Ayhan YALÇINSOY*

Muhammet Sait İŞİLDAK**

Abdulkadir BİLEN***

Öz

Araştırma sağlık sektörü çalışanlarının örgüt kültürü algıları ile örgütsel sessizlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Adana ilinde görev yapan sağlık sektörü çalışanı 411 personel oluşturmaktadır. Araştırmada anket yöntemiyle veriler toplanmış ve PSPP 1.0.1 istatistik paket programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Araştırmada genel olarak çalışanların örgüt kültürü algıları ile örgütsel sessizlik davranışları arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt kültürü alt boyutlarından klan kültürü ile korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik arasında, adhokrazi kültürü ile kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik arasında, hiyerarşi kültürü ile korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik arasında, pazar kültürü ile kabullenici sessizlik, korunma amaçlı sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik arasında pozitif yönlü zayıf ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgüt Kültürü, İşgören Sessizliği, Örgütsel Sessizlik.*

A RESEARCH STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL SILENCE

Abstract

The research was conducted to determine whether there is a meaningful relationship between organizational culture perceptions and organizational silent behaviors of health sector employees. The sample of the research is composed of 411 staff of the health sector working in Adana province. Data were collected by the questionnaire survey and analyzed using PSPP 1.0.1 statistical package program. There is a positive and weak relationship between organizational culture perceptions and organizational silent behaviors. Between the clan culture and defensive silence and prosocial silence; between the adhocracy culture and acquiescent silence, defensive silence and prosocial silence; between the the hierarchy culture and defensive silence and prosocial silence; between the market culture and acquiescent silence, defensive silence and prosocial silence, the positive weakness relationships were detected.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Silence, Organizational Silence.*

GİRİŞ

Toplumları bir birinden ayıran, üyelerinin davranış ve tutumlarını etkileyen, zaman içerisinde oluşmuş ve üyelere kabul edilmiş normlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar o toplumun kültürünü oluşturmaktadır. Toplum için kültür bireylerin kişilikleri gibidir (Yalçınsoy, 2017a:

* Doktora Öğr., Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü, ayhanyalcinsoy@gmail.com.

** Yrd. Doç. Dr., Zile Meslek Yüksek Okulu, Bankacılık ve Finans Bölümü, muhammetsait.isildak@gop.edu.tr.

*** Prof.Dr., Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, abilen@dicle.edu.tr.

386). Aynı şekilde toplumun bir parçası olan kurumlar için de kurum (örgüt) kültürü o kurumun karakterini ifade etmektedir. Bu bağlamda örgüt kültürünün doğal olarak örgüt mensuplarının tavır ve davranışlarını etkileyeceği hatta belirleyeceğini söylemek mümkündür. Örgüt kültürünün çalışanların tavır ve davranışlarını belirlemesinin yanında yeni yönetim teknikleri işgörenlerin bilgi, fikir ve görüşleri ile süreçlere katkı vermesini öngörmektedir. Ancak yapılan araştırmalar (Çakıcı, 2007, 2008; Morrison ve Milliken, 2000) işgörenlerin çeşitli nedenlerle bilgi, fikir ve görüşlerini ifade etmediklerini göstermektedir. İşgörenlerin bu davranışı literatürde işgören sessizliği olarak tanımlanmaktadır. İşgören sessizlik davranışı örgüt içinde yaygın olarak gösteriliyorsa o örgütte örgütsel sessizlik vardır denilebilir (Yalçınsoy ve Zincirkıran, 2016: 1188).

Yazın incelendiğinde işgörenlerin neden sessiz kaldıkları ve hangi konularda sessiz kaldıkları irdelenmiştir. Lakin örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma sayısı oldukça azdır. Bu çalışmada ise örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ele alınmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma konusu olan örgüt kültürü, işgören sessizliği ve örgütsel sessizlik kavramları incelenmiştir.

1.1. Örgüt Kültürü

Geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdüldüğü bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, iş görenleri ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır (Şeker, Dağ ve Yalçınsoy, 2016: 5).

Kültür, bireylere yapması gereken şeyler ve sergilemeleri gereken davranışlar konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Diğer bir deyişle örgüt kültürü, örgüt mensuplarının düşüncelerini ve davranışlarını biçimlendiren baskın değerler ve inançlardır (Güçlü, 2003: 148).

Örgütler toplum içinde var olan açık sistemlerdir. Toplum örgütleri kendi amaç ve hedeflerine hizmet etmesi için şekillendirir ve bu yüzden kendi ihtiyaçlarına, değerlerine, inançlarına ve uygulamalarına göre biçimlendirir (Sinha, 2009: 298).

Smircich'e göre (1983), kültür çeşitli önemli işlevleri yerine getiren ve paylaşılan kilit değer ve inanışlardır. Kültür, örgüt üyelerine bir kimlik ve kendisinden daha büyük bir şeye bağlanma duygusu kazandırır. Kültür sosyal sistemin dengesini güçlendirip davranışları

yönlendirerek ve şekillendirerek akla uygun hale getirir (Aydoğan, 2004; Smircich, 1983; Şeker, Dağ ve Yalçınsoy, 2016).

İşgörenlerin bilgi, görüş ve düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri ve zamanla edinmiş oldukları tecrübeleriyle üretkenliklerini ortaya çıkarabilecekleri ortamlar örgüt kültürüne bağlı olarak var olabilmektedir (Acaray, Çekmecelioglu ve Akturan, 2015: 141). Çoğulcu bir örgüt (Morrison ve Milliken, 2000: 706) kültürü ortamında söz konusu davranışlar sergilenebilirken, hiyerarşik bir kültürün hakim olduğu örgütlerde mümkün olamamaktadır.

Pettigrew, Hofstede, Schein, Schneider, Beach, Miles ve Snow, Pheysey, Cameron ve Quinn, Handy gibi araştırmacı ve teorisyenler örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar yapmışlardır (Yaman ve Ruçlar, 2014: 37). Bu çalışmalar kapsamında örgüt kültürü ile ilgili çeşitli sınıflandırmalar bulunmakla birlikte Cameron ve Quin'in yapmış olduğu ve örgüt kültürlerini Adhokrasi, Klan, Hiyerarşi ve Pazar Kültürü olmak üzere dört grupta toplayan sınıflandırma yaygın biçimde kullanılmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

1.1.1. Adokrasi kültürü (Girişimci Kültür)

Örgütsel yapılaşma ve rehberliğin az olduğu, kişisel yaratıcılık ve yenilikçiliğin teşvik edildiği bir kültür tipidir. Dinamik ve yaratıcı bir ortamının bulunduğu bu kültürde tipinde işgörenlerin risk, yenilik ve deneyim ile bütünleşmesi beklenmektedir. Tek ve yeni ürün ya da hizmet sunmak başarı anlamına gelen bu kültüre sahip örgütler uzun dönemde büyüme ve yeni kaynaklar temin etmeye çalışırlar. Bu kültür tipine danışmanlık ve yazılım şirketleri örnek olarak gösterilebilir.

1.1.2. Klan Kültürü (İşbirliğine Dayalı Kültür)

Geniş bir aileye benzeyen bu kültürün hakim olduğu örgütlerde, ortak değerlerin benimsenmesi, takım ruhu ve çalışması, işgörenlerin kendilerini geliştirmeleri ve kurumla özdeşleşmesi teşvik edilir. Bu örgüt tipinde, çalışanlar arasında dostça ilişkiler, sadakat ve bütünleşme vardır. Liderler emir komuta etmekten ziyade yol gösterici durumdadırlar. Bu kültürün hakim olduğu örgütlerde tüketici duyarlılığını sağlamak ve insanların ilgisini çekmek başarının göstergesidir. Bu kültür tipinin egemen olduğu örgütlere sağlık kurumları, üniversiteler ve bazı endüstri firmaları örnek gösterilebilir.

1.1.3. Hiyerarşi kültürü (Yapılaşmış Kültür)

Açık bir yetki sınırı, standart kurallar, süreçler, ileri düzeyde resmiyet ve yapılaşmanın mevcut olduğu bu kültür tipi temel endüstri sektöründeki uzun ömürlü işletmelerde

görölmektedir. Bu kültür tipinde liderler iyi birer koordinatör ve etkili birer organizatördürler. Örgütü bir arada tutan resmi kural ve politikalarıdır. Bu örgüt tipinin hakim olduğu örgütlerde istikrarı sürdürmek hayati öneme haizdir ve güvenilir teslimat, düzgün programlama ve düşük maliyet başarının göstergesidir. Doğal kaynak işletmeleri, dini, askeri ve resmi örgütler, gelişmiş fast-food işletmeleri hiyerarşi kültürünün hakim olduğu örgütlere örnek verilebilir.

1.1.4. Pazar Kültürü (Pazar Merkezli Kültür)

Kararlı ve istekli liderlere sahip olan bu kültür tipindeki örgütler piyasada önemli bir yere sahip olma eğilimi içerisindedirler. Üyeleri arasında kazanmaya dayalı bir bağ vardır ve kişiler örgüte kattığı değere göre sorumludurlar ve ödüllendirilebilirler. Uzun vadeli hedefleri olan bu örgütlerin liderleri hem üretken hem de sert rekabeti sevmektedirler. Bu örgütlerde pazara girme ve pazar payı elde etme başarının göstergesidir. Ayrıca pazar liderliği ve rekabetçi fiyatlandırma oldukça önemlidir. Bu kültürün egemen olduğu örgütlere, danışmanlık firmaları, *General Elektrik*, *Pfizer* örnek gösterilebilir.

1.2. İşgören Sessizliği ve Örgütsel Sessizlik

İşgören sessizliği kavramı yönetim yazınında 1970 yılında ilk kez bu terimi tanımlamaya çalışan Hirschman'a dayandırılmaktadır. Hirschman çalışmasında işgören sessizliğini, pasif ancak örgüte bağlılık ile aynı anlamda, yapıcı bir tepki olarak ele almıştır. 2000'li yılların başına kadar yönetim bilimciler sessizlik ile bağlılığı denk kabul etmişlerdir (Çakıcı, 2007; Eroğlu, Adıgüzel ve Özü, 2011; Uçar, 2016). Çünkü örgüt içindeki gelişmeler karşısında sessiz kalan işgörenlerin olan biteni kabullendiğini veya umursamadığını değerlendirmişler ki bu da bağlılığın bir boyutu olarak kabul edilmiştir. Bazı araştırmacılar bu durumun sessizlik kavramının içerdiği girdapsal ikilemden kaynaklandığını ifade etmişlerdir (Çakıcı, 2007; Eroğlu, Adıgüzel ve Özü, 2011; Milliken ve Morrison, 2003). Söz konusu ikilemli yapı şu şekilde sıralanmıştır (Eroğlu, Adıgüzel ve Özü, 2011; Pinder ve Harlos, 2001; Rhee, Dedahanov ve Lee, 2014):

- Sessizlik, insanları hem bir araya getirir hem de birbirinden uzaklaştırır,
- Sessizlik, insan ilişkilerine hem zarar verebilir hem de düzeltebilir,
- Sessizlik hem bilgi sağlamakta hem de gizlemektedir,
- Sessizlik derin düşünmenin veya düşünce yokluğunun işareti olmaktadır,
- Sessizlik hem onay/kabulün hem de muhalefetin bir göstergesi olabilir.

Yazın incelendiğinde işgören sessizliği ile örgütsel sessizlik kavramının bir birinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Günümüzdeki anlamıyla sessizlik kavramı ilk olarak 2000 yılında Morrison ve Milliken tarafından ele alınmıştır. İzleyen yıllarda konu ile ilgili olarak ülkemizde de çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan birinde Çakıcı (2007) örgütsel sessizliği, işgörenlerin iş ya da iş yeriyle ilgili iyileştirme ve geliştirme adına teknik veya davranışsal konularla ilgili fikir ve düşüncelerini bilinçli olarak esirgemesi olarak tanımlamaktadır (Çakıcı, 2007, 2010; Şehitoğlu ve Zehir, 2010). Bagheri, Zarei ve Aeen (2012)'e göre ise örgütsel sessizlik işgörenlerin örgüt faydasına olabilecek bilgilerini gönüllü ya da gönülsüz olarak sakladıkları bir durumdur (Bagheri, Zarei ve Aeen, 2012: 50).

Yapılan yazın taramasında birçok araştırmacı tarafından (Bogosian ve Stefanchin, 2013; Dedahanov, Kim ve Rhee, 2015; Kahveci ve Demirtaş, 2013; Morrison ve Milliken, 2000; Pinder ve Harlos, 2001; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003) örgütsel sessizlik kavramının, kişilerin örgütün durumuyla ilgili zihinsel, davranışsal ve duygusal ifadelerini söz konusu problem ya da durumu düzeltebilecek yetenekteki kişi ya da kişilerden bilinçli olarak saklaması olarak tanımlandığı görülmektedir.

Örgütsel sessizlik kavramını geliştiren Morrison ve Milliken (2000) sessizliği kolektif bir fenomen olarak ele almışlardır (Çakıcı, 2007; Liu, Wu ve Ma, 2009; Morrison ve Milliken, 2000; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003). Araştırmacılar çalışanların örgütsel problemler ile ilgili fikir, görüş ve endişelerini ifade etmekten kaçınma davranışlarına örgütsel sessizlik adını vermişlerdir.

Morrison ve Milliken (2000) örgütsel sessizliği, örgütsel gelişimi ve değişimi engelleyen bir tehdit ve çoğulcu bir örgüt geliştirmeye engel olan ortak bir olgu olarak incelemiş ve örgüt içindeki ortak değerler üzerinde durmuşlardır (Morrison ve Milliken, 2000: 706).

Morrison ve Milliken (2000)'e göre işgörenler hangi konularda sessiz kalacaklarına dair yönetimden işaret alırlar ve konuşmanın riske değer olup olmadığına karar verirler. Genellikle örgütlerde çoğulcu düşüncelere tahammül edecek bir ortam yoktur. Bu ise yönetimin uyum (conformity) iyidir inancının sonucudur. (Bogosian ve Stefanchin, 2013; Morrison ve Milliken, 2000).

Van Dyne, Ang, ve Botero (2003) sessizliği çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırmışlar ve işgören sessizliğinin işgören sesliliğinin karşıtı olmadığını iddia etmişlerdir. Aynı çalışmada araştırmacılar motivasyonun sessizlik ile seslilik arasında anahtar rol oynadığını vurgulamışlardır. Oluşturdukları kavramsal modelde işgören sessizlik davranışının korku, geri

çekilme ya da işbirliği ile güdülendiğini ifade etmişlerdir (Bogosian ve Stefanchin, 2013; Dedahanov, Kim ve Rhee, 2015; Dedahanov ve Rhee, 2015; Kumar, Alagappan ve Govindarajo, 2015; Şimşek ve Aktaş, 2014; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003). Yine söz konusu çalışmada araştırmacılar işgören sessizliğini üç farklı güdü ile bağdaştırmış ve sessizliği, Kabullenici Sessizlik, Korunma Amaçlı Sessizlik ve Koruma Amaçlı Sessizlik olarak sınıflandırmıştır (Van Dyne, Ang ve Botero, 2003: 1362).

1.2.1. Kabullenici Sessizlik

İşgörenlerin örgütteki mevcut şartları koşulsuz kabullenmesine bağlı olarak görüş, bilgi ve fikirlerini ifade etmek kaçınmasıdır (Durak, 2012: 50). Bu sessizlik türünde işgörenler iş yerindeki şartlara boyun eğler, üstleriyle konuşmaktan kaçınırlar, mevcut durumu değiştirmek için bir girişimde bulunmazlar (Ehtiyar ve Yanardağ, 2008; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003).

1.2.2. Korunma Amaçlı Sessizlik

İşgörenlerin iş ya da iş yeriyle ilgili problemler hakkında konuşmaları durumunda karşılaşabilecekleri tepkilerden korunmak amacıyla bilgi, görüş ve düşüncelerini gizlemesi olarak ifade edilebilir (Acaray, Çekmecelioglu ve Akturan, 2015; Eroğlu, Adıgüzel ve Özü, 2011; Van Dyne, Ang ve Botero, 2003).

1.2.3. Koruma Amaçlı Sessizlik

Diğer işgörenlere ve örgüte yararlı olmak amacıyla özveri ve işbirliğine bağlı olarak iş ya da iş yeri hakkındaki bilgi ve görüşlerini gizlenmesi olarak tanımlanabilir. Özveride bulunarak ve diğer işgörenler ile örgüt yararı düşünülerek sergilenen bu tutum ve davranışta örgüt ve bireylerin menfaatleri kasıtlı olarak ön planda tutulur (Gül ve Özcan, 2011: 112).

1.2.4. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Örgüt kültürü bireylerin örgüt içerisindeki davranış şekillerini, hangi şartlarda konuşup, hangi şartlarda sessiz kalacağını belirleyen temel unsurlardan biridir (Aktaş ve Şimşek, 2014: 30). Buna bağlı olarak örgütlerde hakim olan kültür işgörenin bulunduğu koşullardan memnun olmamasına rağmen sessiz kalmasını ve sanki memnunmuş gibi algılanmasını sağlayabilir. Sorun çıkarıcı, şikayetçi ve dedikoducu biri olarak yaftalanma korkusu, çalıştıkları yerin değiştirilmesi endişesi, ekonomik kriz dönemlerinde işini kaybetme kaygısı yaşamaları nedeniyle işgörenler sessiz kalmayı seçebilirler (Kahveci ve Demirtaş, 2013: 53).

Acaray ve diğerleri (2015) yapmış oldukları çalışmada örgüt kültürü alt boyutları ile örgütsel sessizlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemişler. Araştırmacılar, klan kültürü ile kabullenici ve korunma amaçlı sessizlik arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Pazar kültürü ile korunma amaçlı sessizlik arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir (Acaray, Çekmecelioğlu ve Akturan, 2015).

Aktaş ve Şimşek (2014) yapmış oldukları çalışmada savunmacı sessizlik ile klan ve adhokrasi kültürü arasında negatif yönlü, kabullenici ve savunmacı sessizlik ile hiyerarşi kültürü arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir (Aktaş ve Şimşek, 2014).

Turhan ve arkadaşları (2016), yaptıkları çalışmada kültürün örgütsel sessizlik üzerindeki etkilerini atasözleri üzerinden incelemişlerdir. Araştırmacılar sessizliğin disiplinler arasındaki farklılığın yanında kişiler arasında da farklı algılandığını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar yapmış oldukları çalışma sonucunda Türk atasözlerinin tamamen sessizliği teşvik ettiği ya da sesliliği teşvik ettiğini söylemenin doğru olmadığını, bazı atasözlerinin sessiz kalmayı teşvik ederken bazılarının ise sesini çıkarmayı teşvik ettiğini ifade etmişlerdir (Turhan ve diğ., 2016).

2. VERİ VE YÖNTEM

2.1. Veri ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmamızın evrenini Adana ilinde çalışan ve örgütsel sessizlik davranışı sergiledikleri varsayılan, 4098 doktor, 4059 hemşire ve 3087 diğer personel olmak üzere 11.244 sağlık çalışanı oluşturmaktadır . Çalışma evreni ise kamu işletmesi olması bakımından Çukurova Üniversitesi Balcalı Tıp Fakültesi ve üç özel hastane çalışanı 800 doktor, 790 hemşire ve 700 diğer personel olmak üzere 2290 sağlık çalışanından oluşturmaktadır (Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, 2016). Çalışma evrenini oluşturan tüm sağlık çalışanlarına ulaşılması hedeflenmiş ve geri dönen 411 anket geri dönüş oranına göre değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Ölçekteki sorular 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

2.1.1. Örgüt Kültürü Ölçeği

Quinn ve Cameron (2005) tarafından geliştirilmiş olup Klan Kültürü (4), Adhokrasi Kültürü (4), Hiyerarşi Kültürü (4), ve Pazar Kültürü (4) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı **0.93** olarak bulunmuştur.

2.1.2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Dyne, Ang ve Botero (2003) tarafından geliştirilen ve kabullenici (5), korunma amaçlı (5) ve koruma amaçlı (5) olmak üzere 3 boyuttan oluşan 15 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek için yapılan güvenirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı **0.86** olarak bulunmuştur.

2.2. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde açık kaynak PSPP 1.0.1 istatistik analiz uygulaması kullanılmıştır. Değişkenlerin kıyaslanmasında frekans, yüzde, korelasyon kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmıştır. Bu araştırmada, istatistiki anlamlılık düzeyi $p < 0.5$ olarak kabul edilmiştir.

3. AMPİRİK ANALİZ

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğunu %52,07 (214) oranla Erkekler, %65,45 (269) oranla Bekarlar, %82,97 oranla 30 yaş ve altında olanlar, %70,8 oranla Üniversite ve üzeri mezunları, %77,13 (317) oranla 5 yıl ve altı iş tecrübesi olanlar ve %53,77 (221) oranla Hemşireler oluşturmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Medeni durum	n	%
Kadın	197	47,93	Evli	142	34,55
Erkek	214	52,07	Bekar	269	65,45
Yaş	n	%	Eğitim Durumu	n	%
30 yaş ve altı	341	82,97	Lise ve Altı	120	29,2
31 yaş ve üzeri	70	17,03	Üniversite ve Üzeri	291	70,8
Görevi	n	%	İş Tecrübesi	n	%
Doktor	132	32,12	5 yıl ve altı	317	77,13
Hemşire	221	53,77	6 yıl ve üzeri	94	22,87
Diğer	58	14,11			

Katılımcıların örgüt kültürü algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan ilişki analizi Tablo 2’de görülmektedir.

Klan kültürü ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından korunma amaçlı sessizlik ($r=0.13$, $p < 0.05$) arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre klan kültürünün hakim olduğu örgütlerde korunmaya dayalı sessizlik davranışının artış gösterebileceği söylenebilir. Klan kültürü ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından koruma amaçlı sessizlik ($r=0.21$, $p < 0.05$) arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu

sonuca göre klan kültürünün hakim olduğu örgütlerde korumaya dayalı sessizlik davranışının artış gösterebileceği söylenebilir.

Tablo 2. Örgüt Kültürü Alt Boyutları ile Örgütsel Sessizlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki Analizi

		Kabullenici Sessizlik	Korunma Amaçlı Sessizlik	Koruma Amaçlı Sessizlik
Klan Kültürü	Korelasyon Katsayısı	0,05	0,13*	0,21*
	p	0,275	0,008	0,000
Adhokrasi Kültürü	Korelasyon Katsayısı	0,18*	0,29*	0,21*
	p	0,000	0,000	0,000
Pazar Kültürü	Korelasyon Katsayısı	0,24*	0,17*	0,31*
	p	0,000	0,001	0,000
Hiyerarşi Kültürü	Korelasyon Katsayısı	-0,01	0,14*	0,35*
	p	0,834	0,004	0,000

* p<0,05

Adhokrasi kültürü ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından Kabullenici Sessizlik arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.18$, $p<0.05$). Bu noktadan hareketle kabullenici sessizlik davranışlarının adhokrasi kültür algısındaki artışla birlikte artacağı ifade edilebilir. Adhokrasi kültürü ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından Korunma Amaçlı Sessizlik arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.29$, $p<0.05$). Bu bağlamda adhokrasi kültürü algısı yükseldikçe korunmaya dayalı sessizlik davranışlarının artacağı söylenebilir. Adhokrasi kültürü ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından Koruma Amaçlı Sessizlik arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.21$, $p<0.05$). Bu sonuca göre adhokrasi kültürü algısının artışla birlikte korumaya dayalı sessizlik davranışlarının artacağı söylenebilir.

Hiyerarşi kültürü ile kabullenici sessizlik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, sonuçların raslantısal olduğu tespit edilmiştir. Hiyerarşi kültürü ile Korunma Amaçlı Sessizlik ($r=0.14$, $p<0.05$) arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda hiyerarşi kültürü algısı arttıkça korunma amaçlı sessizlik davranışlarının da artacağı söylenebilir. Ayrıca hiyerarşi kültürü ile Korunma Amaçlı Sessizlik ($r=0.35$, $p<0.05$) arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre koruma amaçlı sessizlik davranışlarının hiyerarşi kültürü algısına bağlı olarak artış ya da azalış gösterebileceği söylenebilir.

Pazar kültürü ile kabullenici sessizlik arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.24$, $p<0.05$). Bu sonuca göre pazar kültürü algısının artması kabullenici sessizlik davranışlarını da artıracaktır denilebilir. Pazar kültürü ile korunma amaçlı sessizlik

davranışı arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmuştur ($r=0.17$, $p<0.05$). Bu bağlamda korunma amaçlı sessizlik davranışı pazar kültürü algısındaki artışla birlikte artış gösterecektir denilebilir. Pazar kültürü ile koruma amaçlı sessizlik davranışı arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.31$, $p<0.05$). Bu noktadan hareketle pazar kültürü algısındaki olası bir artışın koruma amaçlı sessizlik davranışlarında artışa neden olacağı ifade edilebilir.

Örgüt kültürü alt boyutlarının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini tespit etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 3. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Kabullenici Sessizlik Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R	Düzeltilmiş R ²	F	p (Model)
Klan Kültürü	-0,05	0,08	-0,05	-0,67	0,502				
Adhokrasi Kültürü	0,20	0,07	0,23	2,88	0,004				
Pazar Kültürü	0,40	0,07	0,41	5,78	0,000	0,38	0,13	16,72	0,000
Hiyerarşi Kültürü	-0,42	0,08	-0,42	-5,35	0,000				

*Bağımlı Değişken: Kabullenici Sessizlik $p<0,001$ düzeyinde anlamlı

Tablo 3’e göre regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($F= 16,72$; $p < 0,001$). Bu sonuca göre kabullenici sessizlik davranışı üzerindeki değişimin %13’nün bağımsız değişkenler klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü tarafından açıklandığı söylenebilir. Kabullenici sessizlik üzerinde en fazla etkiye pazar kültürü ($\beta=0,41$) değişkeninin sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Korunma Amaçlı Sessizlik Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R	Düzeltilmiş R ²	F	p (Model)
Klan Kültürü	2,08	0,1	-0,14	-1,78	0,076				
Adhokrasi Kültürü	-0,17	0,09	0,45	5,48	0,000				
Pazar Kültürü	0,48	0,09	-0,01	-0,18	0,855	0,31	0,09	10,90	0,000
Hiyerarşi Kültürü	-0,02	0,10	-0,07	-0,83	0,408				

*Bağımlı Değişken: Korunma Amaçlı Sessizlik $p<0,001$ düzeyinde anlamlı

Tablo 4'e göre regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($F = 10,90$; $p < 0,001$). Bu sonuca göre korunma amaçlı sessizlik davranışı üzerindeki değişimin %9'nun bağımsız değişkenler klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü tarafından açıklandığı söylenebilir. Korunma amaçlı sessizlik davranışı üzerinde adhokrasi kültürünün ($\beta=0,45$) istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Koruma Amaçlı Sessizlik Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R	Düzeltilmiş R^2	F	P (Model)
Klan Kültürü	-0,07	0,06	-0,08	-1,1	0,270				
Adhokrasi Kültürü	-0,09	0,06	-0,13	-1,60	0,110				
Pazar Kültürü	0,17	0,06	0,20	2,86	0,004	0,38	0,13	16,86	0,000
Hiyerarşi Kültürü	0,30	0,07	0,36	4,53	0,000				

*Bağımlı Değişken: Koruma Amaçlı Sessizlik $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı

Tablo 5'e göre regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir ($F = 16,86$; $p < 0,001$). Bu sonuca göre korunma amaçlı sessizlik davranışı üzerindeki değişimin %13'ünün bağımsız değişkenler klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü tarafından açıklandığı söylenebilir. Koruma amaçlı sessizlik davranışı üzerinde en büyük etkiye hiyerarşi kültürünün ($\beta=0,36$) sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sessizlik Puanları

Değişkenler	Ortalama	S. S.
Klan Kültürü	3,57	0,92
Adhokrasi Kültürü	3,18	1,05
Pazar Kültürü	3,34	0,95
Hiyerarşi Kültürü	3,66	0,94
Kabullenici Sessizlik	2,85	0,93
Korunma Amaçlı Sessizlik	2,64	1,13
Koruma Amaçlı Sessizlik	4,01	0,78

Katılımcıların örgüt kültürü alt boyutları ve örgütsel sessizlik alt boyutlarına ait Tablo 6'de gösterilen ortalamalar incelendiğinde hiyerarşi kültürü ortalamasının diğer kültürlerden ve korunma amaçlı sessizlik ortalamasının diğer sessizlik türlerinden yüksek olduğu

görülmektedir. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının kurumlarını hiyerarşik bir yapıda görürken kurumlarını ve arkadaşlarını korumaya yönelik olarak sessizliği seçtikleri ifade edilebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, Adana ilinde görev yapan sağlık sektörü çalışanlarının örgüt kültürü algıları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Acaray ve arkadaşları (2015) yapmış oldukları çalışmada örgüt kültürü tipleri ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından kabullenici sessizlik ve korunmaya dayalı sessizlik arasında negatif yönde ve orta düzeyde; korunmaya dayalı sessizlik davranışı arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir (Acaray, Çekmecelioğlu ve Akturan, 2015). Yapılan çalışmada ise klan kültürü ile kabullenici sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik arasında pozitif ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Adhokrasi ve Pazar kültürü ile örgütsel sessizliğin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Hiyerarşi kültürü ile örgütsel sessizliğin alt boyutlarından sadece koruma amaçlı sessizlik arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda örgüt kültürünün bir artış meydana geldiğinde örgütsel sessizlik düzeyini artıracığı ifade edilebilir.

Elde edilen başka bir sonuca göre ise katılımcıların buldukları kurumlarda algıladıkları örgüt kültürü türü sırasıyla hiyerarşi, klan, pazar ve adhokrasidir. Örgütsel sessizlik alt boyutlarında Koruma Amaçlı Sessizlik algılarının ortalamaları ise diğer boyutlardan daha yüksektir. Bu noktadan hareketle katılımcıların hiyerarşik bir örgütte çalıştıkları ancak iş arkadaşlarını ve kurumlarını korumaya yönelik olarak sessiz kaldıkları söylenebilir.

Örgütsel sessizlikle mücadele kapsamında(Yalçınsoy, 2017b: 15);

- Demokratik bir yönetim uygulanmalı
- Yöneticiler astları ile aralarındaki katı statü bariyerlerini kaldırmalı,
- Güvenli bir ortam oluşturulmalı ve işgörenlerin konuşmalarını sağlanmalı,
- Somut yöntem ve uygulamalarla açık bir iletişim yapısı oluşturulmalı,
- Konuşmak isteyen işgörenler “şikayetçi, sorun çıkarıcı” yerine “cesur, yürekli” olarak gösterilmeli,
- Sorunların çözümünde ya da süreçlerin iyileştirilmesinde kullanılan fikirler ödüllendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A., Çekmecelioğlu, H. ve Akturan, A. (2015) “Örgüt Kültürü İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, (32), s.139–157.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014) “Örgütsel Sessizlik İle Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü Ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), s.24–52.
- Aydoğan, Z. F. (2004) “Örgüt Kültürü ve İklimi” *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), s.203–215.
- Aydoğan, Z. F. (2004) “Örgüt Kültürü ve İklimi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), s.203–215.
- Bagheri, G., Zarei, R. ve Aeen, M. N. (2012) “Organizational Silence (Basic Concepts and Its Development Factors)”, *Ideal Type of Management*, 1(1), 47–58.
- Bogosian, R. ve Stefanchin, J. E. (2013) “Silence is Not Always Consent: Employee Silence as a Barrier to Knowledge Transfer” *Proceedings of the International Conference on Organisational Learning, Knowledge and Capabilities*, s. 1–21,
- Çakıcı, A. (2007) “Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), s.145–162.
- Çakıcı, A. (2008) “Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), s.117-134.
- Çakıcı, A. (2007) “Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), s.145-162.
- Çakıcı, A. (2008) “Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), s.117-134.
- Çakıcı, A. (2010) *Örgütlerde İşgören Sessizliği*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dedahanov, A. T., Kim, C. ve Rhee, J. (2015) “Centralization And Communication Opportunities As Predictors Of Acquiescent Or Prosocial Silence”, *Social Behavior And Personality*, 43(3), s.481–492.
- Dedahanov, A. T. ve Rhee, J. (2015) “Examining the Relationships Among Trust, Silence and Organizational Commitment”, *Management Decision*, 53(8), s.1843–1857.
- Durak, İ. (2012) *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Ehtiyar, R. ve Yanardağ, M. (2008) “Organizational Silence: A Survey on Employees Working in a Chain Hotel”, *Tourism and Hospitality Management*, 14(1), s.51–68.
- Eroğlu, H., Adıgüzel, O. ve Özü. (2011) “Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), s.97–124.
- Güçlü, N. (2003) “Örgüt Kültürü”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), s.61–85.

- Gül, H. ve Özcan, N. (2011) “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), s.107–134.
- İşcan, F. Ö. ve Timuroğlu, M. K. (2007) “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), s.119–135.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013) “Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları”, *Eğitim ve Bilim*, 38(167), s.50–64.
- Kumar, D., Alagappar, P. N. ve Govindarajo, N. (2015) “The Impact of Organisational Silence on Job Stress, Organisational Commitment and Intention to Leave Among Expatriate Employees”, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 9(29), s.1–8.
- Liu, D., Wu, J. ve Ma, J. (2009) “Organizational Silence: A Survey on Employees Working in a Telecommunication Company”, *In Computers & Industrial Engineering*, 2009 içinde (s. 1647–1651), *International Conference on IEEE*, Troyes, France.
- Milliken, F. J. ve Morrison, E. W. (2003) “Shades of Silence: Emerging Themes and Future Directions for Research on Silence in Organizations”, *Journal of Management Studies*, 40(6), s.1563.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000) “Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World”, *Academy of Management Review*, 25(4), s.706–725.
- Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. (2001) “Employee Silence: Quiescence And Acquiescence As Responses To Perceived Injustice”, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20, s.331–369.
- Rhee, J., Dedahanov, A. ve Lee, D. (2014) “Relationships Among Power Distance, Collectivism, Punishment, and Acquiescent, Defensive, or Prosocial Silence”, *Social Behavior and Personality*, 42(5), s.705–720.
- Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü. (2016) *T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015*. Ankara.
- Sinha, J. B. (2009) *Culture and Organizational Behaviour*, India: SAGE Publications.
- Smircich, L. (1983) “Concepts of Culture and Organizational Analysis”, *Administrative Science Quarterly*, s.339–358.
- Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010) “Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), s.87–110.
- Şeker, M., Dağ, Y. ve Yalçınsoy, A. (2016) “Örgüt Kültürü ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Uygulama”, *International Journal of Innovative Strategical Social Research*, 1(1), s.4–10.
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014) “Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), s.121–136.
- Turhan, R., Ayyıldız Ünnü, N. A., İliç, D. K., Çapraz, B. ve Kesken, J. (2016) “Çalışanların Sessizlik Davranışlarında Kültürün Etkisi: Atasözleri Üzerinden Nitel Bir Analiz”, *Ege Strategic Research Journal*, 7(1), s.1–15.

- Uçar, Z. (2016) “Örgütsel (İşgören) Sessizlik Olgusunun Kişisel ve Demografik Özellikler Bağlamında Araştırılması: Nitel Bir Çalışma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), s.311–342.
- Van Dyne, L., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003) “Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs”, *Journal of Management Studies*, 40(6), s.1359–1392.
- Yalçınsoy, A. (2017a) “Örgütsel Sinizmin Nedeni Örgüt Kültürü müdür?” *2nd International Conference on Scientific Cooperation for the Future in Economics and Administrative Sciences*, (s. 386–392), Thessaloniki, Greece.
- Yalçınsoy, A. (2017b) “Örgütsel Sessizlik Ve Sonuçları”, *The Journal of Social Science*, 1(1), s.1-19.
- Yalçınsoy, A. ve Zincirkıran, M. (2016) “Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinin Analizi”, *1st International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Science*, (s. 1187–1195). Uşak.
- Yaman, E. ve Ruçlar, K. (2014) “Örgüt Kültürünün Yordayıcısı Olarak Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik”, *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), s. 36-50.

PERSONEL GÜÇLENDİRME VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN MODERATÖR ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

İlhami YÜCEL **
Daimi KOÇAK ***

Öz

Örgüt kültürü ile ilgili olarak günümüze kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde örgüt kültürünün birçok faktör ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgüte olan bağlılıklarında belirleyici bir faktör olan çalışanların güçlendirilmesi ve güçlendirmenin uygulanmasında belirleyici olan örgüt kültürü birbirleriyle yakından ilişkili kavramlardır. Yapılan literatür araştırması sonucunda bu faktörlerin ikili olarak incelendiği çalışmaların olduğu fakat bu üç kavramın bir arada incelendiği hiçbir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu çalışmanın amacı, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgüt kültürünün moderatör etkisinin tespit edilmesidir. Bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak özel sektörde faaliyet gösteren bir hizmet işletmesi çalışanlarına anket yapılmıştır. İlgili firmadaki çalışanlardan 160 kişi ile yapılan anket çalışması sonucunda 114 anket çalışması değerlendirilmeye uygun görülmüştür. Toplanan veriler istatistik yöntemlerinden AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi, ve SPSS kullanılarak korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde örgüt kültürünün moderatör etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgüt Kültürü, Personel Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık.*

AN ANALYSIS OF MODERATOR EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

When the research carried out till now in connection with the organizational culture is examined, organizational culture has been found to be associated with many factors. Employee empowerment, which is a decisive factor in the commitment of employees to the organization, and organizational culture, which is decisive in implementing the concept of empowerment are closely related concepts. When the related literature is examined, it has been found that there are studies in which these factors have been analyzed in pairs but there are no studies in which these three concepts have been examined in combination. The aim of this study is to determine the moderator effect of organizational culture on the relationship between employee empowerment and organizational commitment. With this purpose, employees of a company operating in the field of private service have been surveyed. As a result of the 160-people-survey in the related company, 114 surveys have been selected to be evaluated. Collected data have been tested by statistical methods such as confirmatory factor analysis by using AMOS program and correlation analysis and hierarchical regression analysis by using SPSS program. As a result

* Bu çalışma, 11-13 Temmuz 2016 tarihlerinde 2. Uluslararası Multidisipliner Avrasya Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

** Doç.Dr., Erzincan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, iyucell@erzincan.edu.tr.

*** Öğr. Gör. Dr., Erzincan Üniversitesi, Ali Cavit Çelebioğlu Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, dkocak@erzincan.edu.tr.

of this research, it has been found that there is not a moderator effect of organizational culture on the relationship between employee empowerment and organizational commitment.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Empowerment, Organizational Commitment.*

GİRİŞ

Örgütlerde birçok uygulamanın belirleyicisi olan örgüt kültürü akademik çalışmalarda birçok faktör ile ilişkilendirilerek incelenmiştir. Örgütlerde sahip olunan kültür bazı uygulamalar için engel olabilirken bazı uygulamalar için ise kolaylaştırıcı veya başarılı bir şekilde uygulanabilirliğini artırıcı bir etken olabilir. Örgüt kültürünün engel veya kolaylaştırıcı bir etken olduğu uygulamalardan biride personel güçlendirme uygulamalarıdır. Personel güçlendirmenin başarılı bir şekilde uygulanması örgütün sahip olduğu kültür ile çok yakından ilişkilidir. Örgütlerin sahip oldukları kültüre göre uygulama alanı bulabilen veya bulamayan personel güçlendirme çalışanların örgüte olan bağlılıklarının da belirleyicilerinden biridir. Çalışanların yaptıkları işte karar verici olmaları, inisiyatif kullanabilmeleri, yaptıkları iş konusunda yeterli eğitim alarak gelişim göstermeleri çalıştıkları organizasyonun kendilerine değer vermesi şeklinde algılanarak örgüte olan bağlılıklarına olumlu katkı sağlayabilmektedir. Bu çalışmamızda personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgüt kültürünün moderatör etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

1. KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. Personel Güçlendirme Kavramı

Personel güçlendirme kavramı literatür çalışmalarında farklı şekillerde tanımlanmıştır. Genel olarak personel güçlendirme, yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme ve ekip çalışması yolu ile çalışanların yaptıkları işlerle ilgili karar vermeleri, inisiyatif kullanabilmeleri, sorumluluk alabilmelerinin sağlanarak işi yapanın işin sahibi haline getirilmesidir (Koçel, 2014:474). Personel güçlendirmenin etkili bir şekilde uygulanması bazı faktörlere bağlıdır. Bu faktörler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Akçakaya, 2010:156).

- Personelin kararlara dahil edilmesi
- Yenilikçi anlayışın benimsenmesi
- Çalışanların ihtiyaç duydukları bilgiye hızlı ve yeterli düzeyde ulaşabilmesi
- Çalışanların yaptıkları iş konusunda yeterli bilgiye sahip olması için gerekli eğitimlerin verilmesi
- Çalışanların performanslarıyla ilgili geri bildirim yapılması

- Çalışanların ihtiyaç duyabilecekleri her türlü örgütsel kaynağın sağlanması (para, araç, gereç vb.)
- Üst yönetimin personel güçlendirme uygulamalarını desteklemesi
- Örgüt içerisinde iyi bir iletişim sisteminin oluşturulması

Personel güçlendirme, Sun ve diğerleri (2012) tarafından yapısal, psikolojik ve müşteri odaklı güçlendirme olarak üç gruba ayrılmıştır. Yapısal güçlendirme çalışanların politika, emir ve talimatlarla kontrol altında tutmak yerine onlara yaptıkları işlerle ilgili karar verme ve sorumluluk alma özgürlüğünün verilmesidir (Yürür ve Demir, 2011: 334). Psikolojik güçlendirme ise çalışanın örgütün sunduğu güçlendirme uygulamalarını nasıl algıladığıyla ilgilidir. Psikolojik güçlendirmenin oluşumunda çalışanın yaptığı iş üzerindeki özerkliğinin olması, yaptığı işin kendisine anlamlı gelmesi, yaptığı işin işletme performansına etkisini bilmesi ve çalışanın yaptığı işi başarabilme yetkinliğine sahip olması etkili olur. Bir diğer güçlendirme çeşidi olan müşteri odaklı davranış ise çalışanın müşteri ihtiyaçlarını tespit etmesi, değerlendirmesi, anlaması ve bu ihtiyacı karşılama yeteneğidir (Zeglat vd., 2014: 56).

1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Boyutları

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanın örgütüne bağlanmasını ifade eden psikolojik bir durum olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri ve ortaya koydukları olumlu düşünce ve davranışlardır (McMahon, 2007: 2). Türk Dil Kurumu bağlılığı “birine karşı sevgi, saygı duyma ve gösterme” olarak tanımlamaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Genel olarak örgütsel bağlılık bireyin belirli bir organizasyonda kendini o organizasyona ait hissetmesi, örgütte kalmak için güçlü bir istek duyması, örgütün hedeflerini ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanabilir (Albdour ve Altarawneh, 2014: 194). Çalışanların örgütlerine bağlılıkları yüksek performans, daha az işe devamsızlık gibi olumlu çıktılara neden olur. Örgütsel bağlılık literatürde farklı yazarlar tarafından farklı boyutlarla açıklanmıştır. Mowday (1979): tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık; Etzioni (1961): ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık (Penley ve Gould, 1988: 46); O’Reilly ve Chatman (1986): uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı; Wiener (1982): araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) (Singhve Gupta, 2008:61); Allen ve Meyer (2002): duygusal, devam ve normatif (Doğan ve Kılıç, 2007:40). Bu çalışmada örgütsel bağlılık Allen ve Meyer tarafından duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak isimlendirdikleri sınıflandırmaya göre ele alınacaktır. **Duygusal bağlılık** çalışanın örgütü ile özdeşleştiği, kendini örgüte ait hissettiği, örgüte karşı olumlu duygular hissettiği bağlılık

olarak tanımlanmaktadır. Duygusal olarak örgüte bağlı olan bireyler o örgütte mecburiyetten değil kendileri istedikleri için çalışmaya devam ederler (Bergman, 2006: 646). **Devam bağlılığı** ise çalışanın örgütten ayrılmasının kendisi için maliyetli olacağını düşünmesiyle örgütte çalışmaya devam etmesini ifade eder. Devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılması halinde örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı zaman ve verdiği emek karşılığında elde ettiği statü, kıdem, ücret vb. haklarını kaybedeceği endişesi ile oluşan bağlılığı ifade eder (Saygan, 2011: 220). Bir diğer bağlılık türü olan **normatif bağlılık** ise çalışanın örgütten ayrılmasının ahlaki olarak doğru olmayacağı düşüncesi ile oluşan bağlılığı ifade etmektedir. Normatif bağlılık çalışanın örgütün kendisine ihtiyaç duyduğunda iş vermesi, kendisini geliştiren eğitimler vermesi, karşılıksız ödemeler yapmış olması gibi nedenlerden ötürü örgüte karşı borçlu hissetmesiyle oluşan bağlılığını ifade eder (Wiswellvd, 2003: 30).

1.3. Örgüt Kültürü Kavramı ve Boyutları

Örgüt kültürü kavramı ilk olarak araştırılmaya başlandığı 1980'li yıllardan beri birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Shein (2004: 22) örgüt kültürünü grup tarafından, dış çevre adaptasyonu ve içsel bütünleşme gerçekleştirilirken problemlerin çözümlerinde öğrenilen, sonuçlarının iyi olması nedeniyle geçerliliği kabul edilen ve yeni üyelere öğretilen temel varsayımlar modeli olarak tanımlamıştır. Örgüt kültürü örgüt içerisinde düzenlenen seremoniler, törenler, örgütün sahip olduğu semboller, hikayeler, kahramanlar, değerler, normlar ve inançlardan oluşur (Ebeid ve Gadelrab, 2009: 23).

Örgüt kültürü ile ilgili olarak farklı yazarlar tarafından farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Bu çalışmada Cameron ve Quinn (2006) tarafından klan, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi olarak yapılan sınıflandırma kullanılacaktır. **Klan kültürü** çalışanların kararlara dahil edildiği, takım çalışmasının önemle uygulandığı, çalışanların örgüt için son derece önemli olduğu, işletmenin çalışanlarına bağlı olduğu kültür tipidir. Örgüt bir ailedir ve çalışanlarda bu ailenin birer üyesidir anlayışına sahiptirler (Masood vd., 2006: 943). **Adhokrasi kültürü** ise girişimciliği ve yenilikçi olmayı önemseyen, risk almaktan çekinmeyen, çalışanların fikirlerine danışan, çalışanları yenilik yapma konusunda teşvik eden, yapılan işi ve çalışanları önemseyen organizasyonların sahip olduğu kültür tipidir (Erdem vd., 2010: 77). Üçüncü bir kültür boyutu olan **pazar kültürü** ise organizasyonun tedarikçi, müşteri, ruhsat sahibi, sendikalar gibi dışsal unsurlara daha fazla odaklanması, çalışanlar arasında rekabeti artırıcı başarıları ödüllendirmesi, başarıyı pazarda sahip olunan paya göre değerlendirmesi, çalışanlara organizasyonun başarısına yaptıkları katkıya göre değer vermesi gibi durumlarda söz konusu

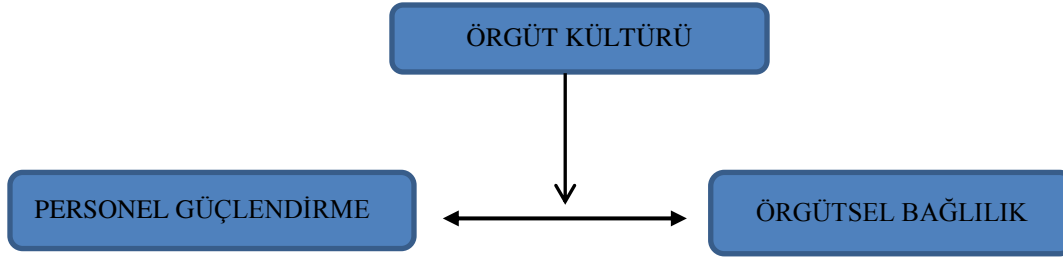
olur (Suderman, 2012: 54). Son olarak *hiyerarşi kültürü* alt kademe çalışanların kararlara dahil edilmediği, çalışanlardan sadece kendilerine söylenenin yapılmasının istendiği, kimin neyi nasıl yapacağını, kimden emir alacağını önceden belirlendiği, yapılan tüm işlerin kural ve prosedürlere göre yürütüldüğü organizasyonların sahip olduğu kültürü ifade etmektedir (Übius ve Alas, 2009: 92).

2. ANALİZLER

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgüt kültürünün moderatör etkisinin olup olmadığını ölçmektir. Çalışma kapsamına uygun olarak yapılan araştırmalar sonucunda aşağıda belirtilen model kullanılmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.2. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada elde edilen veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği, Allen ve Meyer'in (1991) geliştirdiği üç boyutlu ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur. Toplam 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutları; duygusal, devam ve normatif bağlılıktır. Örgüt kültürünü ölçmeye yönelik kullanılan sorular Cameron ve Quinn'in (1999) "Diagnosing and Changing Organizational Culture, Based on The eCompeting Values Framework" adlı çalışmalarından Türkçeye çevrilerek uygulanmıştır. Toplam 24 yargıdan oluşan örgüt kültürü ölçeği klan, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi boyutlarından oluşmaktadır. Personel güçlendirme ile ilgili sorular Spreitzer'e (1995) ait "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation" adlı eserinden Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Toplam 6 sorudan oluşan personel güçlendirme ölçeği tek bir faktörü içermektedir.

2.3. Örneklem Süreci

Araştırmada kullanılan anketler hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki çalışanlara posta ile yollanmış olup, toplam 160 adet hazırlanan anketlerin 140 adedi cevaplanmıştır.

Fakat anket formları incelendiğinde anketlerin 26 adedi eksik veya hatalı doldurulmalarından ötürü değerlendirilmeye katılmamıştır. Eleme sonucunda değerlendirilmeye katılan anket sayısı 114 olmuştur.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışma da bazı sınırlı imkanlar dahilinde yapılmıştır. Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Araştırmanın yapıldığı işletmede katılımın belli departmanlarda yoğunlaşması araştırma sonuçlarının işletmenin tamamına yönelik olarak açıklanmasını engellemektedir.
- Bu çalışmada personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisinde sadece örgüt kültürünün moderatör etkisi incelenmiştir.
- Araştırmada elde edilen veriler sadece hizmet sektörü çalışanlarını kapsamaktadır.
- Araştırma sadece belli bir zaman diliminde yapıldığı için bu zaman diliminde ölçülen faktörlerin değerleri normal zamanlara göre farklılaşabilmektedir.

2.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına yönelik olarak yapılan literatür araştırması sonuçlarına dayanarak 2 adet ana ve 4alt olmak üzere toplam 6 adet hipotez geliştirilmiştir.

H1. Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2:Örgüt kültürü personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde moderatör etkiye sahiptir.

H2a: Klan kültürünün personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde moderatör etkisi vardır.

H2b: Adhokrasi kültürünün personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde moderatör etkisi vardır.

H2c: Pazar kültürünün personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde moderatör etkisi vardır.

H2d: Hiyerarşi kültürünün personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde moderatör etkisi vardır.

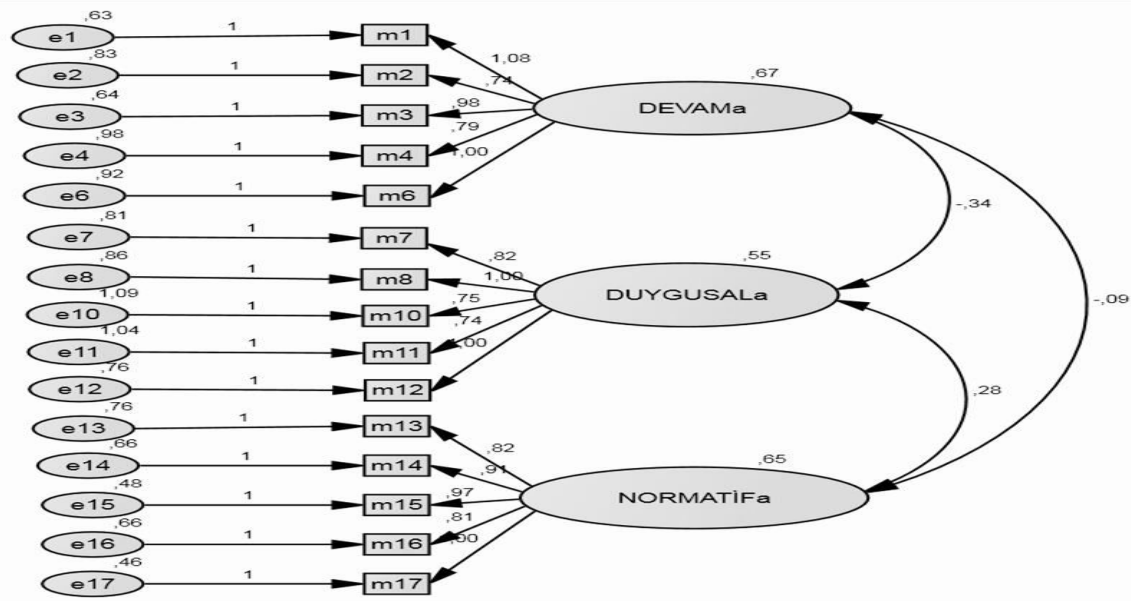
3. BULGULAR

3.1. Ankete Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yapılan anket çalışması kapsamında ankete katılan çalışanlara ait demografik özellikleri belirlemek için altı adet soru sorulmuştur. Bu sorular kapsamında yaş, cinsiyet, eğitim, medeni hal, pozisyon ve çalışma süresi bilgileri elde edilmiştir.

Veriler genel olarak incelendiğinde; ankete katılan çalışanların çoğunun 21-28 yaş gurubu arasında oldukları, cinsiyetleri bakımından erkeklerin çoğunlukta olduğu (%56 erkek ve %44 bayan), eğitim seviyeleri bakımından büyük bir çoğunluğunun lise mezunu oldukları (%44), medeni halleri bakımından büyük çoğunluğunun bekâr olduğu (%57), şirkette çalıştıkları pozisyonlara göre çoğunluğun ön büro biriminde çalıştığı (%42) ve çalışma sürelerine göre büyük çoğunluğunun (%48) 3 yıldan az bir süredir bu şirkette çalıştığı tespit edilmiştir.

Şekil 2. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları



Yapılan doğrulamalı faktör analizi sonucunda GFI ve CFI değerlerinin 0,9'dan küçük çıkmalarından ötürü regresyon katsayısı 0,5'in altında olan 5, 9 ve 18. Sorular değerlendirilmeden çıkarılmışlardır. Daha sonrasında yapılan analiz sonucunda uyum iyiliği değerlerinin aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi kabul edilebilir seviyede oldukları tespit edilmiştir.

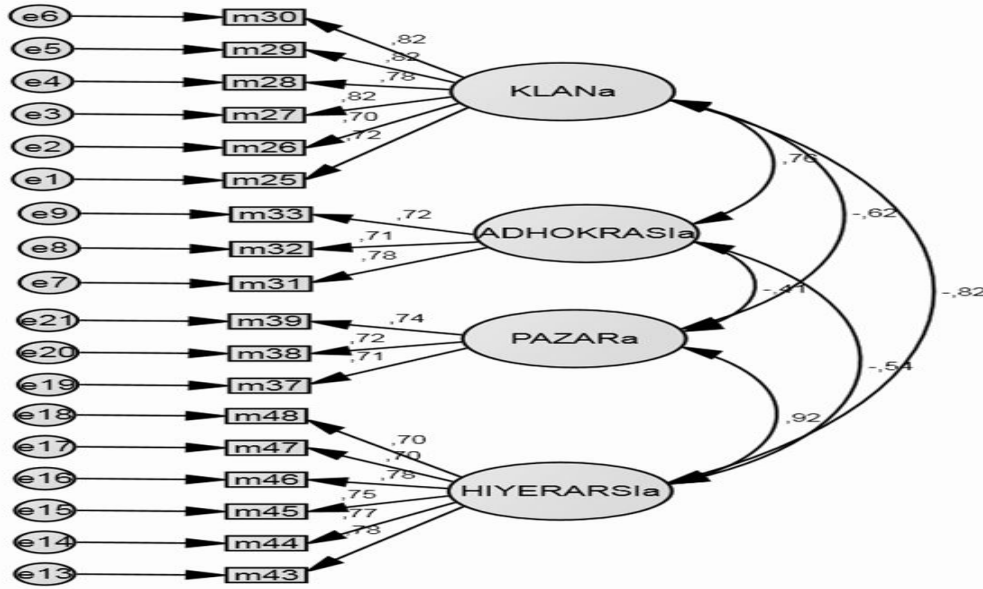
Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	1,91

GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,92
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$	0,91
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,06
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,92

Model uyum değerleri incelendiğinde değerlerin iyi uyum seviyelerinde oldukları görülmektedir (CMIN/SD=1,91, GFI=0,92, AGFI=0,91, RMSEA=0,06 ve CFI=0,92). Sonuç olarak örgütsel bağlılık boyutlarına (devam, duygusal ve normatif) ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin faktör yapısının araştırmanın amacına uygun olarak oluştuğu belirlenmiştir.

Şekil 3. Örgüt Kültürü Boyutlarına Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları



Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda GFI ve CFI değerlerinin 0,9'dan küçük çıkmalarından ötürü regresyon katsayısı 0,7'nin altında olan 34, 35, 36, 40, 41 ve 42. sorular değerlendirmeden çıkarılmışlardır. Daha sonrasında yapılan inceleme sonuçları şu şekilde olmuştur:

Tablo 2. Örgüt Kültürü Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	1,76
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,91
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$	0,91
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,06
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,96

Örgüt kültürü boyutlarına ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını incelediğimizde değerlerin genel olarak iyi uyum seviyelerinde oldukları görülmektedir

(CMIN/SD=1,76, GFI=0,91, AGFI=0,91, RMSEA=0,06 ve CFI=0,96). Bu değerlere göre örgüt kültürü boyutlarına (klan, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi) yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin faktör yapısının araştırmanın amacına uygun olarak oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 3. Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6
Örgütsel Bağlılık	3,0561	,98506	1					
Klan Kültürü	3,3366	,98506	,319**	1				
Adhokrasi Kültürü	3,1357	,90244	,163**	,628**	1			
Pazar Kültürü	2,7115	,92234	-,038	-,513**	-,315**	1		
Hiyerarşi Kültürü	2,9045	,97939	-,157*	-,744**	-,455**	,755**	1	
Personel Güçlendirme	3,7161	,75598	,153*	,310**	,320**	-,168**	,213**	1

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

3.2. Personel Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4’te özetlenmiştir.

Tablo 4. Personel Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Bağımsız Değişken	Beta	t	Anlamlılık
Personel Güçlendirme	,153	2,457	,015

$$R^2=0,023 \Delta R^2=0,020 F=6,039$$

Tablo 4’teki değerler incelendiğinde personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ve modelin bağımsız değişkeni açıklama gücünün (R^2) 0,023 olduğu görülmektedir. Bu değer anlamı bağımsız değişken durumundaki personel güçlendirmenin bağımlı değişken durumundaki örgütsel bağlılıktaki değişimin %2,3’ünü açıkladığı diğer bir ifade ile örgütsel bağlılığın %2,3 oranında personel güçlendirme değişkeni tarafından şekillendiği söylenebilir. Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=6,039$, $p=0,015$). Çalışanların güçlendirme algılarındaki bir birimlik artış örgüte karşı hissettikleri bağlılığın 0,153 oranında artmasına neden olacağı söylenebilir. Dolayısıyla H1 hipotezimiz olan “personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

3.3. Personel Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerinde Örgüt Kültürü Boyutlarının Etkileri

Klan, adhokrazi, pazar ve hiyerarşi olarak ele alınan örgüt kültürü boyutlarının her birinin personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde moderatör etkisinin tespit edilmesine yönelik olarak yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları aşağıda tablolarda özetlenmiştir. Beş aşamada gerçekleştirilen analiz sonuçları incelendiğinde birinci aşamada demografik değişkenlerin örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerini tespit etmeye yönelik olarak yaş, cinsiyet, eğitim, medeni hal, departman ve çalışma sürelerini modele dahil edilmiştir (model 1), ikinci olarak personel güçlendirmenin bağımlı değişken (örgütsel bağlılık) üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için regresyon analizi uygulanmıştır (model 2). Sonrasında araştırmamızda moderatör değişken olarak kullandığımız örgüt kültürü boyutlarını modele dahil edilmiştir (model 3). Bir sonraki aşamada personel güçlendirme ve örgüt kültürü boyutlarının karşılıklı etkileşimleri hesaplandıktan sonra modele dahil edilmiştir (model 4). Son olarak personel güçlendirmenin karesi ve örgüt kültürü boyutlarının aralarındaki ikili ilişkiler hesaplanarak modele dahil edilmiştir (model 5). Hipotezlerimizin kabul edilmesi için personel güçlendirmenin karesinin örgüt kültürü boyutlarıyla etkileşimlerinin regresyona dahil edilmesi ile açıklanan varyansa (ΔR^2) istatistiksel olarak anlamlı bir artış olması gerekir.

Tablo 5. Klan Kültürünün Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Moderatör Etkisi

Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	β		β		β		β		β
Yaş	,026	Yaş	,033	Yaş	,019	Yaş	,024	Yaş	,016
Cinsiyet	,039	Cinsiyet	,036	Cinsiyet	,035	Cinsiyet	,037	Cinsiyet	,036
Eğitim	-,081	Eğitim	-,073	Eğitim	-,068	Eğitim	-,069	Eğitim	-,075
M.Hal	,005	M.Hal	,011	M.Hal	,016	M.Hal	,021	M.Hal	,021
Departman	-,048	Departman	-,044	Departman	-,022	Departman	-,016	Departman	-,016
Ç.Süresi	,047	Ç.Süresi	,050	Ç.Süresi	,070	Ç.Süresi	,071	Ç.Süresi	,074
		Güç	,150	Güç	,058	Güç	,075	Güç	,361
				Klan	,300	Klan	,296	Klan	,518
						Güçxklan	,069	Güçxklan	,162
								Güç ² xklan	-,408
R²	,017	R²	,040	R²	,120	R²	,124	R²	,126
ΔR^2	-,007	ΔR^2	,012	ΔR^2	,091	ΔR^2	,092	ΔR^2	,090
F	,723	F	1,444	F	4,162	F	3,837	F	3,479

Tablo 6. Adhokrazi Kültürünün Personel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Moderatör Etkisi

Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	β		β		β		β		β
Yaş	,026	Yaş	,033	Yaş	,039	Yaş	,045	Yaş	,030

Cinsiyet	,039	Cinsiyet	,036	Cinsiyet	,035	Cinsiyet	,037	Cinsiyet	,032
Egitim	-,081	Egitim	-,073	Egitim	-,063	Egitim	-,065	Egitim	-,071
M.Hal	,005	M.Hal	,011	M.Hal	,016	M.Hal	,022	M.Hal	,018
Departman	-,048	Departman	-,044	Departman	-,037	Departman	-,029	Departman	-,034
Ç.Süresi	,047	Ç.Süresi	,050	Ç.Süresi	,039	Ç.Süresi	,042	Ç.Süresi	,045
		Güç	,150	Güç	,115	Güç	,135	Güç	,394
				Adhok	,111	Adhok	,110	Adhok	,308
						GüçxAdhok	,081	GüçxAdhok	,141
								Güç ² xAdhok	-,373
R²	,017	R²	,040	R²	,050	R²	,056	R²	,061
ΔR²	-,007	ΔR²	,012	ΔR²	,019	ΔR²	,022	ΔR²	,022
F	,723	F	1,444	F	1,617	F	1,616	F	1,578

Tablo 7. Pazar KültürününPersonel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Moderatör Etkisi

Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	β		β		β		β		β
Yaş	,026	Yaş	,033	Yaş	,033	Yaş	,044	Yaş	,049
Cinsiyet	,039	Cinsiyet	,036	Cinsiyet	,037	Cinsiyet	,041	Cinsiyet	,041
Egitim	-,081	Egitim	-,073	Egitim	-,073	Egitim	-,064	Egitim	-,059
M.Hal	,005	M.Hal	,011	M.Hal	,011	M.Hal	,013	M.Hal	,015
Departman	-,048	Departman	-,044	Departman	-,044	Departman	-,038	Departman	-,038
Ç.Süresi	,047	Ç.Süresi	,050	Ç.Süresi	,049	Ç.Süresi	,042	Ç.Süresi	,042
		Güç	,150	Güç	,148	Güç	,156	Güç	-,026
				Pazar	-,010	Pazar	-,008	Pazar	-,177
						GüçxPazar	-,084	Güçx Pazar	-,148
								Güç ² x Pazar	,243
R²	,017	R²	,040	R²	,040	R²	,047	R²	,047
ΔR²	-,007	ΔR²	,012	ΔR²	,008	ΔR²	,011	ΔR²	,008
F	,723	F	1,444	F	1,262	F	1,318	F	1,199

Tablo 8: Hiyerarşi KültürününPersonel Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Moderatör Etkisi

Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5	
	β		β		β		β		β
Yaş	,026	Yaş	,033	Yaş	,022	Yaş	,023	Yaş	,026
Cinsiyet	,039	Cinsiyet	,036	Cinsiyet	,035	Cinsiyet	,035	Cinsiyet	,035
Egitim	-,081	Egitim	-,073	Egitim	-,070	Egitim	-,069	Egitim	-,068
M.Hal	,005	M.Hal	,011	M.Hal	,009	M.Hal	,009	M.Hal	,010
Departman	-,048	Departman	-,044	Departman	-,045	Departman	-,044	Departman	-,044
Ç.Süresi	,047	Ç.Süresi	,050	Ç.Süresi	,053	Ç.Süresi	,052	Ç.Süresi	,052
		Güç	,150	Güç	,123	Güç	,124	Güç	,025
				Hiy	-,126	Hiy	-,125	Hiy	-,215
						GüçxHiy	-,011	GüçxHiy	-,042
								Güç ² xHiy	,128

R²	,017	R²	,040	R²	,055	R²	,055	R²	,055
ΔR²	-,007	ΔR²	,012	ΔR²	,024	ΔR²	,020	ΔR²	,016
F	,723	F	1,444	F	1,762	F	1,563	F	1,406

Örgüt kültürü boyutlarından klan, adhokrası, pazar ve hiyerarşi kültürlerinin personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki etkilerini araştırmaya yönelik olarak yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda beşinci aşamada modele dahil edilen personel güçlendirmenin karesi ile klan, adhokrası, pazar ve hiyerarşi kültürleri etkileşimlerinin personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde anlamlı bir etki yaratmadıkları ($\Delta R^2=0,09$, $p=0,553$; $\Delta R^2=0,036$, $p=0,108$; $\Delta R^2=0,008$, $p=0,676$; $\Delta R^2=0,016$, $p=0,823$;), dolayısıyla H2, H2a, H2b, H2c ve H2d hipotezlerimizin desteklenmediği söylenebilir (Tablo 5, 6, 7 ve 8). Örgütlerde personel güçlendirme uygulamaları örgütün sahip olduğu kültüre göre uygulama alanı bulabilir ya da bulamaz. Klan tipi kültüre sahip organizasyonlar çalışanlarını kararlara dahil eden, taleplerini dikkate alan, çalışanların gelişimlerine önem veren bir anlayışa sahip oldukları için personel güçlendirme uygulamaları bu tür kültüre sahip organizasyonlarda başarılı bir şekilde uygulama alanı bulabilir. Bir diğer örgüt kültürü olan adhokrası kültürü çalışanların ve yapılan işin önemsendiği, yenilik odaklı, çalışanların fikirlerinin alındığı, gelişimlerinin desteklendiği dolayısıyla personel güçlendirmenin başarılı bir şekilde uygulanabildiği kültürü ifade eder. Diğer bir örgüt kültürü boyutu olan pazar kültürüne sahip organizasyonlarda ise daha çok işe odaklanma, çalışanların birbirleriyle rekabet etmeleri konusunda teşvik eden, başarısını pazarda sahip olduğu paya göre ifade eden bir anlayış hakimdir. Bu tür kültüre sahip organizasyonlarda personel güçlendirme uygulamaları diğer iki örgüt kültürü boyutuna göre daha az uygulama alanı bulur. Son olarak çalışanlara neyi nasıl yapacaklarının önceden söylendiği, belirlenen kural ve politikalar dışındaki davranışların onaylanmadığı, çalışanların kararlara dahil edilmediği hiyerarşi kültürüne sahip organizasyonlar personel güçlendirmenin uygulanmasının mümkün olmadığı bir yapıya sahiptirler. Bu çıkarımlarla oluşturulan hipotezlerimizdeki ilişkilerin anlamsız çıkmış olması örgüt kültürü ile ilgili ölçeğin anket çalışmasına katılan çalışanlara anlamsız gelmiş olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

SONUÇ

Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgüt kültürünün moderatör etkisinin incelenmesine yönelik olarak yapılan bu çalışma hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir işletme çalışanlarına yapılan anket çalışması sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Örgüt

kültürü ölçeği Cameron ve Quinn tarafından geliştirilen klan, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi boyutlarına göre ele alınmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği ise Allen ve Meyer tarafından duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak yapılan sınıflandırmaya göre değerlendirilmiştir. Tek boyutlu olarak ele alınan personel güçlendirme ölçeği ise Spreitzer tarafından geliştirilmiştir. Araştırmada iki ana ve dört alt hipotez geliştirilmiştir. Bunlardan H1 kodlu “personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezimiz yapılan analiz sonucunda kabul edilmiştir. Bu sonuç çalışanların çalıştıkları kurumda kendilerini geliştirme, kararlara dahil edilme, yaptıkları iş üzerinde söz sahibi olma, inisiyatif kullanabilme gibi imkanlara sahip oldukları diğer bir ifade ile kendilerini güçlendirilmiş hissettikleri ve bunun sonucunda da çalıştıkları kuruma kendilerini bağlı hissettikleri şeklinde açıklanabilir. Ayrıca, örgüt kültürü boyutları, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda; klan kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,319$ ve $p<0,01$) ve klan kültürü ile personel güçlendirme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,310$ ve $p<0,01$); adhokrasi kültürü ile örgütsel bağlılık ($r=0,163$, $p<0,01$) ve personel güçlendirme ($r=0,320$ ve $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; pazar kültürü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($r=-0,038$ ve $p<0,01$) ve personel güçlendirme ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,168$ ve $p<0,01$); ve son olarak hiyerarşi kültürü ile personel güçlendirme ($r= -0,213$ ve $p<0,01$) ve örgütsel bağlılık ($r=-0,157$ ve $p<0,05$) arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre klan ve adhokrasi kültürlerine sahip organizasyonlarda bu kültürlere ait özellikler arttıkça çalışanların güçlendirilme algıları ve örgüte bağlılıkları da artış göstereceği söylenebilir. Pazar kültürü ile personel güçlendirme arasında negatif yönlü bir ilişkinin çıkmış olması pazar kültürüne sahip organizasyonların daha çok işe odaklanılması ile açıklanabilir. Bu kültüre ait özellikler arttıkça personel güçlendirme uygulamalarının azalacağı söylenebilir. Hiyerarşi kültürü ile personel güçlendirme arasındaki ilişkinin negatif yönlü çıkmış olması bu kültüre ait özelliklerin artması durumunda personel güçlendirme uygulamalarının da azalacağı anlamına gelmektedir. Ayrıca hiyerarşi kültürü ile örgütsel bağlılık ilişkisinin negatif yönlü olması çalışanların hiyerarşi kültürünün hakim olduğu bir organizasyonda organizasyona olan bağlılıklarının azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

H2 kodlu “personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgüt kültürünün moderatör etkisi vardır” hipotezimiz ve bu hipotezin alt hipotezleri olan H2a, H2b, H2c ve

H2d kodlu hipotezlerimiz kabul edilmemiştir. Çalışanların güçlendirilmeleri ile örgütsel bağlılıklarının arttığı sonucuna rağmen örgüt kültürü boyutlarının moderatör etkilerinin anlamsız çıkmış olması örgüt kültürü ölçeğinin anket çalışmasına katılanlar tarafından anlaşılamadığı ile açıklanabilir. Ayrıca anket çalışmasına katılanların çoğunun 3 yıldan az bir süredir bu işletmede çalışıyor olmaları çalıştıkları örgütün kültürü ile algının tam olarak oluşmadığı ve yaş aralıklarının 21-28 olmasının ise iş tecrübelerinin çok az olmasından ötürü kültür algılarının tam olarak oluşmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Örgüt kültürünün klan, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi boyutlarının personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide moderatör etkisinin olup olmadığıyla ilgili olarak daha önce böyle bir çalışmanın yapılmamış olması çıkan sonuçların karşılaştırılmasını kısıtlamaktadır. Çıkan bu sonuçlara dayanarak ileride yapılacak olan çalışmalarda örgüt kültürü boyutu farklı ölçeklerle test edilerek aralarında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konabilir.

KAYNAKÇA

Albdour, A., A., ve Altarawneh, I. I. (2014) “Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence From Jordan”, *International Journal of Business*, 19(2), s.192-212.

Akçakaya, M. (2010) “Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: TürkKamu Yönetiminde Personel Güçlendirme”, *Karadeniz Araştırmaları*, 25, s.145-174.

Bergman, M. E., (2006) “The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda”, *Journal of Organizational Behavior*, 27, s.645-663.

Brown, B.B. (2003) “Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors”, *Doctor of Philosophy in Human Development Falls Church, Virginia*.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007) “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, s.37-61.

Ebeid, A.Y.H. ve Gadelrab, H.F.(2009) “Identifying Dominant Organizational Culture Types in Public Egyptian Universities and Their Relationships to a Set of Developmental Indicators”, *Problems and Perspectives in Management*, 7(4), s.23-32.

Erdem, R., Adıgüzel, O. ve Kaya, A. (2010) “Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, s.73-88.

Koçel, T. (2014) *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları.

Masood, S. A., Dani, S. S., Burns, N. D. ve Backhouse, C. J. (2006) “Transformational Leadership and Organizational Culture: The Situational Strength Perspective”, *Mechanical and Manufacturing Engineering*, 220, 941-949.

McMahon, B. (2007) Organizational Commitment, Relationship Commitment and Their Association with Attachment Style and Locus of Control, in Partial Fulfillment of The

Requirements for The Degree Master of Science in Psychology, Georgia Institute of Technology.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002) "Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61, s.20-52.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986) "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), s.492-499.

Penley, L. E. ve Gould, S. (1988) "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 9, s.43-59.

Sayğan, F. N., (2011) "Relationship Between Affective Commitment and Organizational Silence: A Conceptual Discussion", *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(2), s.219-227.

Shein, E. (2004) *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass.

Singh, B ve Gupta, P.K. (2008) "Organisational Commitment: Revisited", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34 (1), s.57-68.

Steers, and Lyman W. Porter (1979) The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, s.224-247.

Suderman, J. (2012) "Using the Organizational Cultural Assessment (OCAI) as a Tool for New Team Development", *Journal of Practical Consulting*, 4(1), s.52-58.

Übüs, Ü. ve Alas, R. (2009) "Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility", *Engineering Economics*, 61 (1), s.90-99.

Yürür, Ş. ve Demir, K. (2011) "Örgütsel Adalet ve Psikolojik Güçlendirme: Karşılıklı Etkileri Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), s.311-335.

Zeglat, D., Aljaber, M. ve Alrawabdeh, W. (2014). "Understating the Impact of Employee Empowerment on Customer oriented Behavior", *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(1), s.55-67.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.571221cf8389c3.19673949, (Erişim Tarihi 04.04.2016)

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: MUNZUR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Nihat AYDENİZ*

Baran AKKUŞ**

Öz

Bu çalışmada genç girişimci adayları olarak üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda girişimci kavramı, girişimcinin özellikleri ve girişimciliğin önemi açıklanmıştır. Uygulama kısmında ise Yılmaz ve Sünbül'ün geliştirdikleri ölçek ve Tekin'in *Girişimcilik* (2009) adlı kitabındaki sorulardan faydalanarak oluşturulan girişimcilik anketi, Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tunceli Meslek Yüksekokulunda okuyan 880 öğrenciye uygulanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin yaş, cinsiyet, okunan yükseköğretim kurumu, öğrenim görülen bölüm, bulunulan sınıf, girişimcilik eğitimi alma, yakın çevresinde girişimci bulunma ve yetişilen yer değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak öğretim türüne, baba ve anne mesleğine göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Girişimcilik, Girişimci, Üniversite Öğrencileri.*

A RESEARCH ON DETERMINATION OF ENTREPRENEURSHIP TENDENCIES OF UNIVERSITY STUDENTS: THE SAMPLE OF MUNZUR UNIVERSITY

Abstract

In this study, as new entrepreneur candidates tried to determine entrepreneurial tendencies of university students. In this context, the concept of entrepreneur, the characteristics of the entrepreneur and the importance of entrepreneurship are explained. In the application part, questionnaire created by using the scale developed by Yılmaz and Sünbül and the questions of Tekin's *Entrepreneurship* book (2009) was applied to 880 Munzur University Faculty of Economics and Administrative Sciences and Tunceli Vocational School students. According to the findings of the study, it was determined that the entrepreneurship tendencies of university students showed significant differences according to age, gender, higher education institution, department of education, class, entrepreneurship education, entrepreneur in the immediate vicinity and settlement where they grew. However, it was determined that there was no statistically significant difference between the type of teaching, the father's and mother's professions.

Keywords: *Entrepreneurship, Entrepreneur, University Students.*

GİRİŞ

Girişimcilik kavramı, ilk olarak 1700'lü yıllarda ortaya atılmıştır. Genellikle kendi işini kurmak şeklinde ifade edilmekteyse de çoğu ekonomist girişimciliğin daha fazlası olduğunu düşünmektedir. Kimi ekonomistlere göre girişimci; kar etmek için önemli bir şans var ise, yeni bir girişim riski alan kimsedir. Bazıları da girişimcinin yenilikçilik özelliği üzerinde

* Prof. Dr., Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,

** Öğr. Gör., Munzur Üniversitesi, Tunceli Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi, bakkus@munzur.edu.tr.

durmaktadır. Başka bir bakış açısına göre ise, girişimciler talepler doğrultusunda piyasaya yeni mal ve hizmetler sağlayan kimselerdir (Saylor Academy, 2017).

Başarılı bir girişimci, bireysel anlamda başarılı olup hayatını değiştirmenin yanında ülke ekonomisine de katkı sağlayacaktır. Girişimcilik, ekonomik kaynakların israf edilmesini önler ve kaynakların yüksek üretkenlik alanlarında değerlendirilmesini sağlar. Girişimci yeni kaynak, metot, fikirler bulur ve bunları uygulamaya koyar. Girişimci aynı zamanda başkaları için karışıklık olarak görülen durumlarda bile fırsatları görür ve değerlendirir. Başkalarının çözemediği en azından çözümünde zorlandıkları problemleri çeşitli kaynakları kullanarak çözer (Yalçıntaş, 2010: 95-96).

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: *GİRİŞİMCİ*

20. yüzyılda ortaya çıkan girişimcilik teorisine göre, girişimci yenilik yapan ve bu yeniliği yaparken de riski üstlenen kişidir. Bir tanıma göre girişimci; toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için üretim faktörlerini bir araya getirip iktisadi mal ve hizmet üreten kişidir. Başka bir tanımda ise girişimci; kazancı artırmak ve büyümek için fırsatları ve kaynakları değerlendirebilen, aynı zamanda risk ve belirsizlik ortamında yeni iş imkanları oluşturabilen kişidir. Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere bir faaliyetin girişimcilik sayılabilmesi için yenilik kavramı ön plana çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2013: 29).

Yukarıdaki bir tanımda girişimcilik, üretim faktörlerini bir araya getiren kişi olarak görülmektedir. Ancak aynı zamanda bir üretim faktörü sayılabilmektedir (Günay, 2016: 156). Richard Cantillon (1755) ilk olarak girişimciyi ‘risk alan kişi’ olarak tanımlamıştır. Schumpeter (1934) ise, farklı veya benzer şeyleri yeni yöntemlerle üreten, yeni seçenekler ortaya koyan kişi olarak tanımlamaktadır. Kuratko, girişimciyi fırsatları yakalayan ve bunları değerlendirip pazarlanabilir fikirlere dönüştürebilen yenilikçi ve gelişimci kişi olarak ifade etmektedir. Girişimcilik ise, Hisrich’e göre (1985), parasal ve kişisel tatmin karşılığında bütün riskleri üstlenip, gereken zaman ve parayı harcayarak, farklı mal veya hizmet üretme sürecidir (Köksal ve Penez, 2015: 156). Bu tanımlardan yola çıkarak girişimci bir kişinin bazı özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz (Tekin, 2009: 3):

- Pazar da ki fırsatları ve gelişmeleri görebilen,
- Bu fırsat ve gelişmeleri iş fikrine dönüştürebilen,
- Riskleri üstlenerek kaynakları bir araya getirip etkin kullanabilen,
- Kendisini ve işletmesini sürekli geliştiren, rekabeti bir yaşam tarzına dönüştüren,
- Yenilikçi ve gayretli kişidir.

2. GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNEMİ

Girişimcilik hükümetler açısından giderek ekonomik büyümenin anahtarı olarak görülmektedir. Amerika, Avrupa ve bazı Asya ekonomilerinde net iş büyümesi büyük oranda küçük girişimci firmalar tarafından sağlanmaktadır. Bradley ve Klein'e göre (2016: 211), 1970'lerden sonra Amerika'da girişimcilik dinamizminde, net firma giriş çıkış oranlarına bağlı olarak bir düşme görülmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde yoksulluğun azaltılması için girişimcilikte net bir artış olmuştur. Çünkü girişimcilik ekonomik büyüme, iş yaratma ve daha çok refah için önemli görülmektedir. Ekonomik büyümenin bir nedeni olarak; girişimcilik konusuna ilgi henüz yeni sayılabilir. Bu konuda fazla sayıda bilimsel çalışma olmamakla birlikte, çalışmaların birçoğu teoriktir (Bjørnskov ve Foss, 2016: 292).

Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de girişimciliğin önemi kavranmış ve gerek devlet destekleri gerekse özel sektörün girişimcilikle ilgili faaliyetleri artış göstermiştir. Bu kapsamda girişimcilerin önündeki engellerin kaldırılması ve girişimcilik ortamının sağlanması için çalışmalar yapılmaktadır (Sönmez ve Toksoy, 2014: 45).

Türkiye'de özellikle 1980' den sonra ithal ikameci politikaların yerine serbest piyasa ekonomisi benimsenmiş ve böylece girişimciliğin özellikle de ihracata yönelik girişimciliğin özendirilmesine yönelik politikalar devreye sokulmuştur. 1990'larla birlikte özellikle gümrük birliğine girildikten sonra artık uluslararası piyasalara entegre olmuş bir ekonomik sistemde yeni girişimcilik özellikleri karşımıza çıkmaktadır. Bu dönem de girişimciler teknolojiye duyarlı, yabancı dil öğrenen, uluslararası piyasalarda mal satabilmek için yeterli bilgiye sahip olmaya çalışan bir profil oluşturmaktadırlar. 2000'li yıllarda ise, adı bilgi ve teknoloji çağı olan bir döneme girilmiş, ortaya çıkan gelişmelerle birlikte girişimciliğin hem toplumsal hayatta hem de iktisadi alanda önemi artmıştır. Bu dönemde ise bireysel yeteneklere dayalı girişimciliğin önem kazandığını görmekteyiz (Aşkın, Nehir ve Vural, 2011: 68-70).

3. LİTERATÜR

Literatürde, üniversite öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini etkileyen çeşitli değişkenleri tespit etmeye çalışan birçok araştırma yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

Wang ve Wong (2004)'un "Entrepreneurial interest of university students in Singapore" adlı çalışmalarında, cinsiyetin, ailenin iş tecrübesinin ve eğitim seviyesinin girişimciliği etkilediği ancak ailenin gelir düzeyi ve etnik kökenin etkilemediği ortaya konmuştur.

İşcan ve Kaygın'ın (2011) "Potansiyel Girişimciler Olarak Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" çalışmasında araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilikle ilgili kendilerine güvenlerinin bulunduğu, yenilikçilik eğilimine sahip oldukları, başarıya ihtiyaç duydukları ve risk alma eğilimlerinin bulunduğu ancak belirsizliğe tolerans göstermedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kılıç, Keklik ve Çalış (2012) yaptıkları "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği" çalışmasında kullanılan anketi cevaplayan erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yenilikçi bir yapıya sahip oldukları ve öğrencilerin aylık gelirleri ile yenilik, kendine güven, risk alma, dışa açıklık, başarıya inanma özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu fakat fırsatçılık özelliği ile anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonuçlarına varmışlardır.

Bilge ve Bal (2012) "Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışmalarında cinsiyetin girişimciliğin alt boyutlarının tümünde bir etkisinin olmadığını belirlemişler, ancak öğrenim gördükleri lisans ve ön lisans kurumları açısından "gelecek odaklı ve liderlik yönlü" alt boyutları açısından anlamlı farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Bu alt boyutlar açısından ön lisans öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri lisans öğrencilerine göre daha yüksek çıkmıştır.

Korkmaz (2012) "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği" çalışmasında işletme bölümü öğrencilerinin girişimcilik kararlarını psikolojik ve demografik değişkenlerin etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin kendilerini girişimci bir kişiliğe sahip olma ve gelecekte iş kurma isteklerini etkileyen psikolojik, demografik ve aile özellikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu ile ilgili bulgular elde etmiştir.

Uluyol (2013) tarafından yapılan "Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği" adlı çalışmada elde edilen sonuçlar ise şöyledir: Araştırmaya konu öğrencilerin yüksek girişimcilik eğilimine sahip oldukları sonucuna ulaşılmış ancak finansal yönetim ve girişimcilik dersi alan öğrencilerle almayan öğrenciler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz, Seydinbekü ve Abishov (2014) un "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinde Ailesel Özelliklerin Etkisi: Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesinde Bir Alan Araştırması" adlı çalışmasında araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin bazı ailesel özelliklerinden etkilendiği ortaya çıkarılmıştır.

Akçakanat, Mücevher ve Çarıkçı (2014) “Sözel, Sayısal ve Eşit Ağırlık Bölümlerinde Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: SDÜ Örneği” başlıklı çalışmada araştırmaya katılan öğrencilerin yüksek girişimcilik özelliğine sahip oldukları tespit edilmiştir. Geldikleri yerleşim birimi, kariyer hedefi, kendi işini kuran yakının varlığı, eğitimi süresince bir işte çalışma durumu, eğitimleri süresince gelirlerini karşılama durumu, aldıkları eğitimin kendi işlerini kurmaya etkisi ve beklenmedik biçimde sahip olunan bir parayı değerlendirme şekilleri gibi değişkenler açısından değerlendirildiğinde öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin anlamlı farklılık gösterdiği sonuçlarına varılmıştır. Ancak üniversiteye yerleştikleri puan türü, cinsiyet, not ortalaması, aile gelir düzeyi ve girişimcilik dersi alma değişkenleri açısından ise öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Holienka ve Holienkova (2014), “Enterprising Tendencies Of Management and Psychology Students: Differences And Common Attributes” adlı çalışmalarında yönetim öğrencileri ve psikoloji öğrencileri arasında girişimcilik özellikleri açısından fark olduğunu tespit etmişlerdir. Başarıya duyulan ihtiyaç, hesaplanan riski alma, yaratıcılık eğilimi gibi özelliklerde yönetim öğrencilerinin eğilimlerinin psikoloji öğrencilerine göre daha yüksek olduğu sonuçlarına varmışlardır.

Mirza ve Dağdeviren (2016) “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik Eşme Meslek Yüksekokulunda Bir Araştırma” başlıklı çalışmada öğrencilerin girişimcilik özelliklerine sahip oldukları ancak cinsiyet, öğrenim gördükleri ön lisans programı ve gelir durumlarının girişimcilik eğilimlerine etki etmediği tespit edilmiştir.

Ekici ve Turan (2017) tarafından yapılan “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi: Planlanmış Davranışlar Teorisi ve Girişimcilik Eğitiminin Rolü” adlı çalışmada algılanan davranışsal kontrollerin, kişisel tutumun ve girişimcilik eğitiminin öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinde olumlu yönde anlamlı etki ettiği ancak sosyal normun öğrencilerin girişimcilik eğilimleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı ortaya konulmuştur.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Girişimcilik ülkelerdeki işsizliğin azaltılması ve ekonomik kalkınmanın sağlanması için önem arz etmektedir. Hükümetler de girişimcilik anlayışının yaygınlaştırılması için politikalar üretmektedirler. Türkiye’de de girişimciliğin özendirilmesine yönelik çalışmalar giderek artmaktadır. Girişimcilikle ilgili araştırmaların artması, politika belirleyicilere de yol gösterici

olacaktır. Bu konuda geleceğin girişimci adayları olarak üniversite öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin ve etki eden faktörlerin tespiti önemlidir.

Bu çalışmanın amacı da Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tunceli Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesidir. Bu bağlamda geleceğin girişimcileri sayılabilecek öğrencilerin demografik özelliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

4.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu çalışmada kullanılan anket Munzur Üniversitesi, Tunceli Meslek Yüksekokulu ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) öğrencilerine uygulanmıştır. Anketin uygulanabilmesi için 29/05/2017 tarihinde Munzur Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan izin alınmıştır. Öğrencilerin final sınavları döneminde uygulanmıştır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin öğrenci sayısı 753, Tunceli Meslek Yüksekokulunun öğrenci sayısı 1.188'dir. Araştırmanın evreni toplam 1.941 kişidir. Kolayda örnekleme yöntemiyle tüm bölümlere anketler dağıtılmış ve cevaplanan 880 anket toplanmıştır.

4.2. Yöntem

Bu çalışmada, Yılmaz ve Sümbül'ün (2009: 202-203) geliştirdikleri girişimcilik ölçeği ve Tekin'in (2009: 434-466) "Girişimcilik" adlı kitabındaki ifadelerden faydalanarak oluşturulan girişimcilik anketi kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci kısmında öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ve girişimcilik eğitimi alıp almamaları, yakın çevrelerinde girişimci olup olmadığı gibi 11 soru sorulmuştur. İkinci bölümünde ise girişimcilik eğilimini belirlemeye yönelik 24 ifade yer almaktadır. Bu ifadelere yönelik yanıt seçenekleri "hiçbir zaman", "nadiren", "bazen", "sık sık", "çok sık" şeklindedir.

4.3. Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Analizi

Ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA), güvenirliliğinin belirlenmesi amacıyla Cronbach's alfa güvenirlilik katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmaktadır. Ölçeğin öncelikli olarak, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin KMO değeri 0,955 olarak hesaplanırken Bartlett testi anlamlı bulunmuştur (ki-kare=8190,677; $p < 0,05$). Faktör analizi sonucunda girişimcilik eğilimi ölçeğinin; faktör yükleri 0,490 ile 0,700 arasında değişen 24 madde ve tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama

oranı %38,355, güvenilirlik katsayısı ise 0,928 olarak hesaplanmıştır. Buna göre girişimcilik eğilimi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği sağlanmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Analizler SPSS 24.0 programında yapılmıştır. Çalışmada girişimcilik eğilimi ölçeğinin belirlenmesinin ardından ölçeğin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için K-S testi ve çarpıklık basıklık değerleri hesaplanmış ve çarpıklık değeri -0,485, basıklık değeri ise 0,371 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Buna göre ölçeğin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Buna göre çalışmada hipotez testlerinde bağımsız gruplar t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tunceli Meslek Yüksekokulu ve Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin demografik özellikleri ve girişimcilikle ilgili sorulara verdikleri cevaplar Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Ankete Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

	n	%
Yaşınız?	20 yaş ve altı	228 25,9
	21-23	484 55,0
	24-26	107 12,2
	27 ve üzeri	61 6,9
Cinsiyetiniz?	Kadın	459 52,2
	Erkek	421 47,8
Okuduğunuz yüksek öğretim kurumu?	Meslek yüksekokulu	495 56,3
	İktisadi ve idari bilimler fakültesi	385 43,8
Okuduğunuz bölüm?	İşletme yönetimi programı	12 1,4
	Muhasebe ve vergi uygulamaları	48 5,5
	Elektrik ve enerji	32 3,6
	Tasarım	16 1,8
	Maliye	2 0,2
	Çocuk gelişimi	54 6,1
	Tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik	43 4,9
	Gıda teknolojisi	17 1,9
	Saç bakımı ve güzellik hizmetleri	32 3,6
	Organik tarım	25 2,8
	Laboratuvar teknolojisi	30 3,4
	Bilgisayar teknolojisi	39 4,4
	Harita ve kadastro	64 7,3
	Büro hizmetleri ve sekreterlik	14 1,6
	İnşaat teknolojisi	67 7,6
	İİBF İşletme	76 8,6

	İİBF İktisat	164	18,6
	İİBF Siyaset bilimi ve kamu yönetimi	145	16,5
Normal veya ikinci öğretim?	Normal öğretim	697	79,3
	İkinci öğretim	182	20,7
Kaçıncı sınıftasınız?	Bir	278	31,6
	İki	380	43,2
	Üç	110	12,5
	Dört	112	12,7
Girişimcilikle ilgili bir eğitim aldınız mı?	Evet	180	20,5
	Hayır	699	79,5
Babanızın mesleği?	Kendi işi	118	13,5
	Çiftçi	161	18,4
	Kamu çalışanı	84	9,6
	Emekli	179	20,5
	Çalışmıyor	111	12,7
	Diğer	222	25,4
Annenizin mesleği?	Ev hanımı	779	89,2
	Diğer	94	10,8
Yakın çevrenizde girişimci var mı?	Evet	339	38,6
	Hayır	539	61,4
Yetiştirdiğiniz yer?	Köy-kasaba	252	28,7
	İlçe merkezi	207	23,5
	İl merkezi	420	47,8

Ankete katılanlardan 61 (%6,9) kişi 27 ve üzeri yaş grubunda, 107 (%12,2) kişi 24-26 yaş grubunda, 228 (%25,9) kişi 20 yaş ve altı, 484 (%55) kişi 21-23 yaş grubundadır. 421 (%47,8) i erkek öğrenci, 459 (%52,2) u kız öğrencidir. 495 (%56,3) kişi meslek yüksekokulunda öğrenim görmekteyken, 385 (%43,8) kişi iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim görmektedir. Okudukları bölüm açısından en az maliye 2 (%0,2) kişi, işletme yönetimi 12 (%1,4) ve en fazla ise İİBF iktisat 164 (%18,6) kişi yer almaktadır. Anketi cevaplayanların 697 (%79,3) si normal öğretim öğrencisiyken, 182 (%20,7) si ikinci öğretim öğrencisidir. 110 (%12,5) kişi üçüncü sınıf öğrencisiyken, 112 (%12,7) kişi dördüncü sınıf, 278 (%31,6) kişi birinci sınıf, 380 (%43,2) kişi ise ikinci sınıf öğrencisidir. “Girişimcilikle ilgili bir eğitim aldınız mı?” sorusuna 180 (%20,5) kişi evet cevabı verirken, 699 (%79,5) kişi hayır cevabı vermiştir. Baba mesleği en az 84 (%9,6) kişi ile kamu çalışanı, en fazla 222 (%25,4) kişi ile diğer seçeneğidir. Annenizin mesleği sorusunu 779 (%89,2) kişi ev hanımı olarak cevaplamıştır. Yakın çevresinde girişimci olanların sayısı 339 (%38,6) kişi iken, olmayanların sayısı 539 (%61,4) kişidir. Öğrencilerden 207 (%23,5) si ilçe merkezinde yetişmişken, 252 (%28,7) si köy-kasabada, 420 (%47,8) kişi ise il merkezinde yetişmiştir.

Ayrıca yapılan çalışmaya katılan 880 öğrencinin girişimcilik eğilimleri ortalaması $3,73 \pm 0,68$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Girişimcilik Eğiliminin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	F	P
20 yaş ve altı	228	3,60	0,72	8,761	0,000
21-23	484	3,75	0,62		
24-26	107	3,97	0,57		
27 ve üzeri	61	3,58	0,90		
Toplam	880	3,73	0,68		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin yaşa göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmış ve sonucunda farklı yaş grubundaki öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir (F=8,761; p<0,05). Grup ortalamalarına göre girişimcilik eğilimi en yüksek olan öğrenciler 24-26 yaş grubundakilerdir.

Tablo 3. Girişimcilik Eğiliminin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	t	P
Kadın	459	3,69	0,66	-1,803	0,072
Erkek	421	3,77	0,69		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin cinsiyete göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla t testi yapılmış ve sonucunda kızlarla erkeklerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir (t=-1,803; p<0,05). Grup ortalamalarına göre erkeklerin girişimcilik eğilimi daha yüksektir.

Tablo 4. Girişimcilik Eğiliminin Okunan Yükseköğretim Kurumu Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	t	P
Meslek Yüksekokulu	495	3,68	0,74	-2,230	0,026
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	385	3,78	0,58		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin öğrenim görülen yüksek öğretim kurumuna göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla t testi yapılmış ve sonucunda meslek yüksekokulu ile iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir (t=-2,165; p<0,05). Grup ortalamalarına göre iktisadi ve idari bilimler fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik eğilimi daha yüksektir.

Tablo 5. Girişimcilik Eğiliminin Öğrenim Görülen Bölüm Değişkenine Göre İncelenmesi

	n	Ort.	Ss	F	P
Tasarım	16	4,06	0,60	2,458	0,001
Saç Bakımı Ve Güzellik Hizmetleri	32	4,04	0,68		
Laboratuvar Teknolojisi	30	3,84	0,71		
İİBF İktisat	164	3,82	0,62		
İİBF İşletme	76	3,78	0,55		
Harita ve Kadastro	64	3,76	0,66		

Elektrik ve Enerji	32	3,76	0,85
İşletme Yönetimi Programı	12	3,74	0,78
İnşaat Teknolojisi	67	3,74	0,66
İİBF Siyaset Bilimi Ve Kamu Yönetimi	145	3,73	0,56
Gıda Teknolojisi	17	3,70	0,79
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	48	3,63	0,74
Organik Tarım	25	3,58	0,68
Çocuk Gelişimi	54	3,57	0,80
Büro Hizmetleri Ve Sekreterlik	14	3,51	0,57
Tıbbi Dokümantasyon Ve Sekreterlik	43	3,45	0,80
Bilgisayar Teknolojisi	39	3,44	0,76
Maliye	2	2,75	0,82
Toplam	880	3,73	0,68

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin öğrenim görülen bölüme göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmış ve sonucunda farklı bölümlerdeki öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($F=2,458$; $p<0,05$). Grup ortalamalarına göre girişimcilik eğilimi en yüksek olan öğrenciler Tasarım ve saç bakımı ve güzellik hizmetleri grubundakilerdir.

Tablo 6. Girişimcilik Eğiliminin Öğretim Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	t	P
Normal Öğretim	697	3,72	0,67	-0,286	0,775
İkinci Öğretim	182	3,74	0,69		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin öğrenim türüne göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla t testi yapılmış ve sonucunda normal öğretim ile ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir ($t=-0,286$; $p>0,05$).

Tablo 7. Girişimcilik Eğiliminin Öğrenim Görülen Sınıf Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	F	P
Bir	278	3,68	0,68	3,399	0,017
İki	380	3,69	0,71		
Üç	110	3,80	0,61		
Dört	112	3,88	0,56		
Toplam	880	3,73	0,68		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin öğrenim görülen sınıfa göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmış ve sonucunda farklı sınıflardaki öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($F=3,399$; $p<0,05$). Grup ortalamalarına göre girişimcilik eğilimi en yüksek olan öğrenciler dördüncü sınıf grubundakilerdir.

Tablo 8. Girişimcilik Eğiliminin Girişimcilikle İlgili Bir Eğitim Alma Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	T	P
Evet	180	3,91	0,61	4,210	0,000
Hayır	699	3,68	0,68		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin girişimcilik ile ilgili eğitim alma durumuna göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla t testi yapılmış ve sonucunda eğitim alan öğrenciler ile almayan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($t=4,210$; $p<0,05$). Grup ortalamalarına göre girişimcilik eğitimi alan öğrencilerin girişimcilik eğilimi daha yüksektir.

Tablo 9. Girişimcilik Eğiliminin Baba Mesleği Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	F	P
Kendi İşi	118	3,63	0,73	0,735	0,598
Çiftçi	161	3,70	0,75		
Kamu Çalışanı	84	3,75	0,66		
Emekli	179	3,77	0,68		
Çalışmıyor	111	3,74	0,62		
Diğer	222	3,75	0,61		
Toplam	875	3,73	0,67		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin baba mesleğine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmış ve sonucunda babasının mesleği farklı olan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir ($F=0,735$; $p<0,05$).

Tablo 10. Girişimcilik Eğiliminin Anne Mesleği Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	T	P
Ev Hanımı	779	3,73	0,66	0,760	0,447
Diğer	94	3,68	0,75		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin anne mesleğine (çalışma durumuna) göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla t testi yapılmış ve sonucunda annesi ev hanımı olan öğrenciler ile çalışan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir ($t=-0,760$; $p>0,05$).

Tablo 11. Girişimcilik Eğiliminin Yakın Çevresinde Girişimci Olma Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	T	P
Evet	339	3,79	0,65	2,241	0,025
Hayır	539	3,69	0,69		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin yakın çevresinde girişimci olma durumuna göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla t testi yapılmış ve sonucunda yakınında

girişimci olan öğrenciler ile olmayan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($t=2,241$; $p<0,05$). Grup ortalamalarına göre yakın çevresinde girişimci olan öğrencilerin girişimcilik eğilimi daha yüksektir.

Tablo 12. Girişimcilik Eğiliminin Yetiştirilen Yer Değişkenine Göre İncelenmesi

	N	Ort.	Ss	F	P
Köy-Kasaba	252	3,63	0,70	4,085	0,017
İlçe Merkezi	207	3,81	0,61		
İl Merkezi	420	3,74	0,68		
Toplam	879	3,73	0,67		

Öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin yetiştirilen yere göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla ANOVA testi yapılmış ve sonucunda farklı yerlerde yetişen öğrencilerin girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($F=4,085$; $p<0,05$). Grup ortalamalarına göre girişimcilik eğilimi en yüksek olan öğrenciler ilçede yetişen öğrencilerdir.

6. TARTIŞMA

Bulgular incelendiğinde öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin yaş, cinsiyet, okunan yükseköğretim kurumu, öğrenim görülen bölüm, bulunulan sınıf, girişimcilik eğitimi alma, yakın çevresinde girişimci bulunma ve yetiştirilen yer değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ancak öğretim türüne, baba ve anne mesleğine göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Mirza ve Dağdeviren (2016) çalışmalarında öğrencilerin girişimcilik özellikleri ile yaş ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade etmişlerdir. Çalışmamızda ise yaş değişkenine göre 24-26 yaş grubunun en yüksek girişimcilik eğilimine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu yaş grubundakilerin artık hayata atılmak konusunda daha istekli ve azimli oldukları düşünülebilir. Bilge ve Bal (2012) çalışmalarında cinsiyetin girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkide bulunmadığını ifade etmişlerdir. Wang ve Wong (2004) yaptıkları çalışmada cinsiyetin girişimciliğe etki ettiğini belirlemişlerdir. Bu çalışmada da, cinsiyete göre erkek öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu tablo 3'te görülmektedir.

Uluyol (2013) un çalışmasında, finansal yönetim ve girişimcilik dersi alan ve almayan öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ayrıca Akçakanat, Mücevher ve Çarıkçı (2014) çalışmalarında, girişimcilik dersi alma durumunun girişimcilik eğiliminde anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu çalışma da ise herhangi bir girişimcilik

eğitimi alanların, almayanlara göre girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle girişimcilikle ilgili eğitim alma durumu öğrencilerin girişimcilikle ilgili bilgilerinin artmasına ve girişimde bulunacakları zaman ne tür bir yol izleyeceklerine dair yardımcı olacağı kanaati oluşabilmektedir.

Okunan yükseköğretim kurumu açısından İİBF öğrencilerinin meslek yüksekokulu öğrencilerine göre girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bölüm bazında incelendiğinde; tasarım, saç bakımı ve güzellik hizmetleri ön lisans bölümlerinin girişimcilik eğilimlerinin diğer bölümlerden daha yüksek olduğu tablo 5’te görülmektedir. Bu iki bölümde okuyan öğrencilerin ileride kamu da istihdamı kısıtlı olabileceği için girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu düşünülebilir. Bilge ve Bal (2012) ise çalışmalarında bu çalışmadan farklı olarak girişimciliğin “gelecek odaklı ve liderlik yönlü” alt boyutları açısından ön lisans öğrencilerinin, lisans öğrencilerine göre girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Öğrenim görülen sınıf değişkenine göre ise, dördüncü sınıf öğrencilerinin grup ortalamalarından daha yüksek girişimcilik eğilimine sahip oldukları belirlenmiştir. Burada İİBF öğrencilerinin aldıkları eğitimin girişimcilik eğilimleri üzerinde etkili olduğu kanaati oluşmaktadır. Ayrıca dördüncü sınıf öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinde yüksekliğin artık toplumsal alanda farklı bir konuma ulaşmaya yaklaştıkları ve iş hayatına atılmak zorunluluğu gibi sebeplerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 11 incelendiğinde yakın çevresinde girişimci olanların, olmayanlara göre girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Başarılı bir şekilde iş sahibi olmuş kişiler çevrelerine örnek olabilirler. Benzer bir şekilde Akçakanat, Mücevher ve Çarıkçı (2014) nın çalışmalarında da kendi işini kuran birinci derece yakını olan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, böyle bir yakını olmayanlara göre yüksek çıkmıştır.

Yetişilen yere göre değerlendirildiğinde ise ilçede yetişen öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin, köy-kasaba ya da il merkezinde yetişenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar ileride yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Ayrıca gerek aynı kurumların daha sonraki öğrencilerine gerekse başka yükseköğretim kurumlarında yapılacak çalışmalarda karşılaştırma yapma imkanı sunacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Özellikle piyasa ekonomisinin yaygınlaştığı ve teknolojinin gelişmesi ile birlikte küreselleşmenin yaşandığı günümüzde özel sektör iktisadi kalkınmanın lokomotifi

durumundadır. Kamu sektörünün ekonomide belirleyici olmaktan çok düzenleyici bir konuma dönüşmeye başladığı günümüzde girişimciliğin de hızla artırılması gerekmektedir. Girişimcilik hem ekonomik sorunların hem de bunlarla bağlantılı toplumsal sorunların çözümünde son dönemde oldukça önemli görülmektedir. Çalışma sonuçlarına göre ise bazı öneriler, şöyle sıralanabilir:

- 1- Çalışmamızda girişimcilik eğitimi almanın girişimcilik eğiliminde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Bu yüzden girişimcilik eğitimi yaygınlaştırılabilir.
- 2- Cinsiyet açısından erkek öğrencilerin, kız öğrencilere göre girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel anlamda girişimciliği özendirici faaliyetler yapılabileceği gibi, özellikle kadın girişimciliğinin özendirilmesi önerilmektedir.
- 3- Tablo 12’ de ilçelerde yetişmiş öğrencilerin, köy-kasaba ya da il merkezinde yetişmiş öğrencilere göre girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Farklı yerleşim yerlerinde farklı girişimcilik eğitimi ve özendirme faaliyetleri gerçekleştirilmelidir. Özellikle köylerde kırsal alana özgü faaliyetler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Akçakanat, Tahsin, Muhammet Hamdi Mücevher ve İlker Hüseyin Çarıkçı (2014) “Sözel, Sayısal ve Eşit Ağırlık Bölümlerinde Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: SDÜ Örneği” *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(2), s. 137-153.

Aşkın, Aysin, Selin Nehir, Sercan Özgür Vural (2011) “Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (6)2, s. 55-72.

Bilge, Hüriyet, Vedat Bal (2012) “Girişimcilik Eğilimi: Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 16, s. 131-148.

Bradley, Steven W., Peter Klein (2016) “Institutions, Economic Freedom, and Entrepreneurship: The Contribution Of Management Scholarship”, *Academy of Management Perspectives*, (30)3, s.211-221.

Bjornskov, Christian, Nicolai Foss J. (2016) “Institutions, Entrepreneurship and Economic Growth: What do We Know and What do We Still Need to Know?”, *Academy of Management Perspectives*, (30)3, s.292–315.

De Carlo, Lawrence T. (1997) “On the Meaning and Use of Kurtosis”, *Psychological Methods*, 2, s. 292-307.

Ekici, Ece, Mehmet Turan (2017) “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi: Planlanmış Davranışlar Teorisi ve Girişimcilik Eğitiminin Rolü” *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1, s. 201-215

- Groeneveld, Richard A.,Glen Meeden (1984) “Measuring Skewness and Kurtosis”, *The Statistician*, 33, p. 391-399.
- Holienka, Marian, Jana Holienkova (2014) “Enterprising Tendencies Of Management And Psychology Students: Differences and Common Attributes”, *Comenius Management Review*, 8(1), s.39-52.
- Hopkins,KennethD., Douglas L.Weeks (1990) “Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting”, *Educational and Psychological Measurement*, 50, p. 717-729.
- İşcan, Ömer Faruk, Erdoğan Kaygın (2011) “Potansiyel Girişimciler Olarak Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s. 275-286.
- Kılıç, Recep, Belma Keklik ve Nevzat Çalış (2012) “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İİBF İşletme Bölümü Örneği” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), s.423-435.
- Korkmaz, Oya (2012) “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği” *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), s. 209-226.
- Köksal, Yüksel, Selin Penez (2015) “Yüksek Girişimcilik Eğilimli Üniversiteli Gençlerin Demografik Özellikleri ve Sektör Tercihleri Üzerine Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20)1, s.155-167.
- Mirza, Şakir, İbrahim Ethem Dağdeviren (2016) “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik Eşme Meslek Yüksekokulunda Bir Araştırma” *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), s. 82-105.
- Moors, J. J. A. (1986) “The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined”, *The American Statistician*, 40, s.283-284.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tuncer Tokol (2013) *Meslek Yüksekokulları İçin Genel İşletme*, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sönmez, Asuman, Andaç Toksoy (2014) “Türkiye’de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi* (21)2, s. 41-58.
- Tekin, Mahmut (2009) *Girişimcilik*, 5. Baskı, Konya: Günay Ofset Matbaacılık.
- Uluyol, Osman (2013) “Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(15), s. 349-372.
- Wang,Clement K., Poh-Kam Wong (2004) “Entrepreneurial Interest of University Students İn Singapore” *Technovation*, 24, p. 163–172
- Yalçıntaş, Murat (2010) “Çağımızda Girişimcilik”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (5)1, s. 95-98.
- Yılmaz, Ercan, Murat Sünbül (2009) “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Girişimcilik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, s.195-203.

Yılmaz, Yaşar, Asan Dosmahanbet Seydinbekulı ve Nurzhan Abishov (2014) “Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinde Ailesel Özelliklerin Etkisi: Ahmet Yesevi Uluslararası Türk- Kazak Üniversitesinde Bir Alan Araştırması” *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5, Haziran, s. 11-24.

Saylor Academy, “Elements of Entrepreneurship”, <https://learn.saylor.org/mod/page/view.php?id=4882>, Erişim Tarihi: 16/04/2017.

Ek: Anket formundakigirişimcilik eğilimini ölçmeye yönelik ifadeler.

1. İşimde geçmiş performansımdan daha iyi olabilmek için daha çok çaba harcamaya çalışırım
2. Görevimin son derece zor olduğu zamanlarda elimden gelenin en iyisini yaparım.
3. Kendi işimi kurabilirim.
4. Zor durumlarda seçenekler oluşturabilirim.
5. Kendimde farklı işler yapabilecek enerjiyi hissedirim.
6. Hayatımı dış etkenlere bırakmam.
7. Kararlarımla hayatımı şekillendirebileceğimi düşünüyorum.
8. Risk almaktan çekinmem.
9. Yeni bir şeyleri denememe imkân veren projeler üzerinde çalışmayı severim.
10. Geçmişte başkaları tarafından kullanılmamış yeni yöntemlerle çalışmayı denerim.
11. Yeterli çabayla, her türlü sorunu ortadan kaldıracaklarız.
12. Yeni bir durum ve uygulamaya adapte olmaktan sorun yaşamam.
13. Üzerinde çalıştığım bir konuda hata yapmaktan çekinmem.
14. Başarıyı sağlayacak uygun yöntem ve tekniklerin arayışı içerisindeyimdir.
15. Karşıma çıkan fırsatları değerlendirebilirim.
16. Elimdeki kaynakları bir araya getirerek verimliliğe dönüştürebilirim.
17. Bir işte ya da uygulamada liderliği ele almaktan çekinmem.
18. İş konusunda gelecekle ilgili etkili kararlar alabilirim.
19. Farklı işlere yönelik motivasyonum ve eğilimlerim güçlüdür.
20. Sorumluluk üstlenmeyi ve olaylara hâkim olmayı severim.
21. Bir amaç ve hedef belirlediğimde engeller ne olursa olsun o amaç ve hedefe ulaşmaya çalışırım.
22. Yoğun çalışabilirim.
23. Kendi işimin sahibi olmak isterim.
24. Kendi kendime çalışmayı severim.

SERMAYE PİYASASI ARACI KURUM KAVRAMI VE ARACI KURUM FAALİYETLERİNİN MUHASEBELEŞTİRİLMESİ İŞLEMLERİ*

Yusuf Cahit ÇUKACI**

İbrahim ÇENBERLİTAŞ***

Öz

Sermaye piyasaları fon sahibi kişiler ile fon ihtiyacı olan kişilerin karşılaştığı piyasalardır. Sermaye piyasalarındaki bu karşılaşmayı da aracı kurumlar sağlamaktadır. Aracı kurumlar fon arzedener ile fon talep edenleri bir araya getirip fon alım-satımını sağlayan kurumlardır. Dolayısıyla sermaye piyasalarının işlevini yerine getirmesinde aracı kurumlar ayrıca önem arz etmektedir. Bu çalışmamızda sermaye piyasaları kavramından bahsedilerek, sermaye piyasalarında var olan türleri anlatılmaktadır. Ayrıca aracı kurumların neler olduğu ve aracı kurum kapsamına hangi kurum/kuruluşların girdiği anlatılmaktadır. Bununla beraber aracı kurumların muhasebe işlemlerinin kaydedilmesi ve raporlanmasına çeşitli örnekler verilerek konunun daha anlaşılabilir olması sağlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sermaye Piyasaları, Piyasa, Aracı Kurumlar, Fon.*

THE CONCEPT OF THE CAPITAL MARKET BROKERAGE FIRMS AND THE ACCOUNTING PROCEDURES OF BROKERAGE FIRMS

Abstract

Capital markets are the markets where fund holders and people who need funds meet. Intermediary institutions also ensure this meeting in capital markets. Intermediary institutions are the institutions that provide the fund purchase and sale by bringing together the fund supplier and fund demandants. Therefore, intermediary institutions are also important for capital markets to fulfill their functions. In this study, the concept of capital markets is mentioned and the types of capital markets are explained. Besides, what intermediary institutions are and which institutions/organizations fall within the scope of intermediary institutions are described. In addition, the subject was ensured to be more understandable by giving various examples for the recording and reporting of accounting transactions of intermediary institutions.

Keywords: *Capital Markets, Market, Brokrage Firms, Fund.*

GİRİŞ

Ekonomik gelişmişliğin bir göstergesi olan, tasarrufların kârlı yatırımlara dönüşmesi sermaye piyasalarında mümkün olabilmektedir. Zira sermaye piyasaları tasarruf sahiplerinin bunları aktarabileceği bir zemin imkânı sağlamaktadır.

* 3-5 Kasım 2017 tarihinde Bandırma’da yapılan “1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu”nda bildiri olarak sunulmuştur.

** Doç. Dr., İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yusuf.cukaci@inonu.edu.tr.

*** Arş. Gör., Dicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ibrahimcemberlitas@hotmail.com.

Türkiye’de sermaye piyasalarında aracılık faaliyetleri Cumhuriyet’in ilanından öncesine dayanmakla beraber 1980’lere kadar profesyonel bir aracılık faaliyetinden söz edilememektedir. Bu anlamda aracılık faaliyetleri ve bu faaliyetleri yapan aracı kuruluşlar ile ilgili yasal zeminin hazırlanması ve bu yasal zemin ile özelde tasarruf sahiplerinin genelde ise karşılıklı tarafların faaliyetlerinin güvence altına alınması için 1981 yılında önemli bir adım atılmıştır. 30.07.1981 tarih ve 17416 sayılı Resmi Gazete ’de 2499 sayılı “Sermaye Piyasası Kanunu (SPK)” kanunu yayımlanmıştır. Bu kanun çerçevesinde sermaye piyasası çerçevesi belirlenmekle beraber aracı kurumların kuruluşları, faaliyet esasları ve yükümlülükleri belirlenmiştir. Zaman zaman çeşitli düzenlemelerle aracı kurumlar sermaye piyasalarında güvenli bir kurum haline gelmiş ve aracı kurumlar geniş çapta ve güvence altında faaliyet göstermeye başlamıştır. 01.08.2015 tarih ve 29432 sayılı resmi gazetede “Yatırım Hizmet ve Faaliyetleri ile Yan Hizmetlere İlişkin Belge ve Kayıt Düzeni Hakkında Tebliğ” adı ile aracı kurum tanımı güncellenmiş bununla beraber aracı kurumların yapacakları faaliyetlerin çerçevesi de yeniden çizilmiştir.

Sermaye piyasalarında işlem gören araçların çeşitli yollarla satışını gerçekleştiren ihraççılar bunları direkt olarak ta yatırımcılara ulaştırabilirler. Fakat bu konuda uzman bir ihraççı, sermaye piyasalarında işlem gören araçları iki şekilde yatırımcılara ulaştırırlar. *İhraç etmek* suretiyle veya *halka arz yolu* ile geniş çapta yatırım yapan yatırımcılara ya da uluslararası piyasalara ulaşmaktadırlar. Bazen bunlara ulaşmakta güçlük çekebilmekte hatta bazen bu işlemleri yapmaları mümkün olamamaktadır. İşte tam bu noktada, her ne kadar ihraççılar bu tür faaliyetleri çeşitli yollarla yapabiliyor iseler de daha geniş işlemler için aracı ya da aracılık denen kavramın ihtiyacı belirlemektedir. Dolayısıyla **aracı kurumlar** Sermaye Piyasası Kanununda belirlenen ölçüler çerçevesinde çeşitli sermaye piyasası araçlarını yatırımcılara ulaştırmak suretiyle **aracılık** faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler.

1. SERMAYE PİYASASI VE ARACI KURUM KAVRAMI

Sermaye piyasası, fon arz edenler ve talep edenlerin fon arz ve taleplerinin karşılaştığı bununla birlikte bu fon arzlarına ve taleplerine aracılık edenlerin karşılaştığı piyasalardır. Orta ve uzun vadeli fonlar bu piyasalarda ellerinde menkul kıymet bulunanlar tarafından bunları talep edenlere aktarılmaktadır.

Aracılık kavramı bir işin çözüme kavuşabilmesi için ilgili tarafları bir araya getirmek, orta yolu bulmak anlamında kullanılır. Bu işi yerine getiren, arayı bulan, anlaşmayı sağlayan ve bazen de bunlardan kazanç sağlayan kişiye de aracı denmektedir. Sermaye piyasalarında ise aracılık kavramı Sermaye Piyasası Kanunu’nun 30. Maddesinde; “sermaye piyasası araçlarını

31. Madde¹ kapsamında yetkili kuruluşlar tarafından kendi namlarına ve hesabına veya kendi namlarına fakat başkası hesabına alım satımıdır” (Akdoğan vd. 2011: 133).

Aracı kurumlar yalnızca menkul kıymetleri değil bunun yanında menkul kıymetler dışında kalan kıymetli evrakları ilgili taraflara ulaştırırlar. Bunun yanında aracı kurumlar mali değerleri temsil eden veya ihraç edenin mali yükümlülüklerini içeren her türlü evrakı, başkası nam ve hesabına veya başkası hesabına, kendi namına yahut kendi nam ve hesabına, alım satımını yaparlar. Aracı kurumlar yine yatırımlar konusunda müşterilerine danışmanlık hizmeti sunmakta, müşterilerine piyasa araştırmaları konusunda yardımcı olmakta ayrıca aracılıkla bağdaşabilen işleri yaparlar (Manavgat, 1991: 161).

Aracı kurumlar, kar sağlamak amacıyla sermaye piyasasında kullanılan araçlarının ihracına veya halka arz yoluyla satışına aracılık ederler. Aracı kurumlar daha önce herhangi bir piyasada alınıp satılan araçların yeniden alım satımına aracılık etmekle beraber portföy yöneticiliği, yatırım danışmanlığı gibi önemli hizmetler sağlarlar. Sermaye piyasasının etkin şekilde çalışmasına, aracı kurumların bu işlevlerini doğru bir şekilde yerine getirmeleri önemli bir katkı sağlamaktadır (Özbilgin, 2008: 1).

1.1. Aracı Kurumların Faaliyetleri

Aracı kurumların yapabilecekleri faaliyetler şu şekilde belirtilmiştir (Uludağ, 2011: 105);

- Halka arza aracılık faaliyeti; Sermaye piyasası araçlarından kurul kaydına alınacak olanları ihraç veya halka arz yoluyla satışına aracılık etmek,
- Alış – satışa aracılık faaliyeti; daha önce ihraç edilmiş olan sermaye piyasası araçlarının aracılık amacıyla alım satımını yapmak,
- Farklı türdeki türev araçlarının alış – satışına aracılık faaliyeti; ekonomik ve finansal göstergelere, sermaye piyasası araçlarına, mala, kıymetli madenlere ve dövizde dayalı vadeli işlem ve opsiyon sözleşmelerinin alım satımını yapmak,
- Repo, ters repo faaliyetleri; sermaye piyasası araçlarının geri alım veya satım taahhüdü ile alım satımını yapmak,
- Yatırım danışmanlığı ve portföy yöneticiliği yapmak.

Aracılık faaliyetlerini yürütülmesi esnasında müşterileri için ayrı birer hesap numarası veren aracı kurumlar verdikleri bu hesap numaralarını müşterileri ile ilgili işlemlerde kullanırlar.

Aracı kurumlar merkezi kayıt kuruluşları, yetkili takas ve saklama kuruluşlarında müşterileri

¹Madde31: İhraççıların ihraç edebilecekleri borçlanma aracı niteliğindeki sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı, Kurulca belirlenecek limiti geçemez. Kurul, ihracın, ihraç edilen borçlanma aracının ve ihraççıların niteliğine göre farklı limitler belirleyebilir.

adına işlem yapabilmek için müşterileri ile bu anlamda sözleşme imzalarlar ve bu sözleşmeler uyarınca müşterilerinden gelen emirler doğrultusunda bu kuruluşlarla ilgili işlemleri yaparlar (TSPAKB, 2011: 113).

28 Temmuz 2019 tarih ve 27032 sayılı resmi gazetede aracı kurumların yukarıdaki faaliyeti şu şekilde belirlenmiştir.

Müşteri hesap numaraları, yetkili takas ve saklama kuruluşu ve/veya Merkezi Kayıt Kuruluşu nezdindeki müşteri saklama alt hesabı için de aynen kullanılır. Gerçek kişi müşterilerin isimlerinde, tüzel kişi müşterilerin unvanlarında meydana gelen değişiklikler, öğrenilmesini müteakip derhal yetkili takas ve saklama kuruluşuna ve/veya Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilir. İlgili mevzuat hükümleri çerçevesinde her bir yatırımcı için yetkili takas ve saklama kuruluşu ve/veya Merkezi Kayıt Kuruluşunda daha önce alınmış sicil numarası ile müşteri hesap numarasının eşleşmesi sağlanır, daha önce bir sicil numarası almamış yatırımcılar için ise sicil numarası alınır ve hesap numarası ile eşleşmesi sağlanır. Aracı kuruluşlar, Merkezi Kayıt Kuruluşu nezdinde kayden izlenen sermaye piyasası araçlarına ilişkin olarak, Merkezi Kayıt Kuruluşu'nda sicil almamış veya sicil ile eşleşmemiş hesaplardan emir kabul edemez. Kurul, sermaye piyasası araçları türleri itibariyle bu hükme istisna getirebilir.”

Aracı kurumların yapabileceği sermaye piyasası faaliyetleri; halka arza aracılık faaliyeti, alım satıma aracılık faaliyeti, türev araçların alım satımına aracılık faaliyeti, repo ve ters repo faaliyetleri, yatırım danışmanlığı faaliyeti, portföy yöneticiliği faaliyetleridir.

1.1.1. Halka Arza Aracılık Faaliyeti

Hisse senetlerinin önceden bilinmeyen yatırımcılara çağrı ve ilan yoluyla çok sayıda olarak satışı, halka arza aracılık olarak adlandırılmaktadır. Hisse senetleri ilk defa satışa sunulduğundan birincil sermaye faaliyeti olarak da adlandırılmaktadır. Halka arz faaliyetlerinin ilk aşamasından taki son aşamasına kadar aracı kurumlar rol almaktadırlar. Birçok durumda menkul kıymeti ihraç eden ihraççı kuruluş olmasına rağmen aracı kurum bunların arkasında görülmeyen kurum olarak fiyat saptarlar. Bunun için sermaye piyasaları ile olan ilişkilere, yüklenim taahhüdünden pazarlama faaliyetlerine kadar geniş bir çalışma alanı içinde önemli işlevleri yerine getirmektedirler (Tanör, 1999: 71).

1.1.2. Alım Satıma Aracılık Faaliyeti

Alım ve satım işlemlerine aracılık faaliyeti, geçmişte ihraç edilmiş sermaye piyasası araçlarına aracılık yapmak suretiyle ve ticari amaçla alım satımını ifade eder. Bu hükümden anlaşıldığı üzere alım satıma aracılık faaliyeti bir ikinci el piyasası işlemidir. Aracı kurumlar

bu faaliyeti yurtiçi ve yurtdışı piyasalarda ilgili mevzuata uymak koşuluyla gerçekleştirebilirler (Ünal, 1997: 449).

Alım satıma aracılık faaliyeti tanımında belirtildiği üzere aracı kurumlar bu faaliyeti “ticari amaçla” yerine getirmektedirler. Buradaki ticari amaçla kavramından kasıt aracı kurumların bu araçları kendi nam ve hesaplarına almaları ve satmalarıdır. Alım satım işlemi, bir aracılık faaliyetinden ziyade, aracı kurumun aradaki fiyat farkından yararlanarak ticari kazanç elde etmeyi amaçladığı spekülatif bir faaliyettir. Bu tür faaliyetlerin aracılık olarak değerlendirilmesindeki sebep, aracı kurumların sermaye piyasası araçlarını almış oldukları ile satmış oldukları yatırımcılar arasında dolaylı olarak da olsa bir anlamda aracılık yapmış olmalarıdır (Özbilgin, 2008: 19).

Aracı kuruluşlar sermaye piyasalarındaki aracılık faaliyetlerini yürütürken elde ettikleri belgeleri saklamak zorundadırlar. Her türlü yazışma, sözleşme ve taahhüt sonucu aldıkları kefalet, diğer teminat senetleri ve mahkeme ilanları gibi belgeleri düzenli ve tasnif edilerek saklanmak zorundadır. Bu belgelerin yanında tarafların tanınması amacıyla alınan ya da düzenlenen belgeleri de özenle saklanmalıdır (Oruç, 2013: 33).

1.1.3. Türev Araçların Alım Satımına Aracılık Faaliyeti

Türev araçların alım ve satımına aracılık faaliyeti, SPK'nın 30.maddesinde “ekonomik ve finansal göstergelere, sermaye piyasası araçlarına, mala, kıymetli madenlere ve dövizde dayalı vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri dahil her türlü türev araçların alım satımının yapılmasına aracılık” şeklinde tanımlanmıştır.

Türev araçların alım satımı diğer sermaye piyasası faaliyetlerine göre farklı riskler taşıyan işlemlerdir. Bu nedenle, bu alım satıma aracılık faaliyetini yürütecek aracı kurumların, türev araçlarla ilgili herhangi bir işlem gerçekleştirmeden ve sözleşme imzalamadan önce müşterilerine söz konusu işlemlerin risklerini belirten bir açıklama yapmaları ve içeriği SPK tarafından belirlenmiş olan “türev araçları risk bildirim formu”nu kullanmaları sermaye piyasası mevzuatı gereği zorunlu bırakılmıştır (İMKB, 2008: 59).

1.1.4. Repo ve Ters Repo Faaliyetleri

Repo, kısa vade için nakit paraya ihtiyacı olan ve ellerinde menkul kıymet bulunan kişi veya kuruluşların ellerinde bulunan menkul kıymetlerini belirledikleri bir fiyat ile ve yine belirledikleri bir vadede geri almayı taahhüt ederek satmaları işlemi olarak tanımlanabilir. Repo işlemlerinde uzun vadeli menkul kıymetlerin kullanılıyor olması, piyasada kolaylıkla

nakde dönüştürülemeyen menkul kıymetlerin kolaylıkla el değiştirmesini sağlayarak menkul kıymetlerin ikincil piyasasının gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Yetim, 1997: 76).

Ters repo, menkul kıymetin önceden belirlenen vade ve fiyat üzerinden alınıp geri satılması işlemidir. Aracı kurumlar, borsada müşterinin namına ve hesabına, kendi namına müşteri hesabına veya kendi namlarına ve hesaplarına, borsa dışında ise sadece kendi nam ve hesaplarına bu işlemleri gerçekleştirebilmektedirler Aracı kurumlar, repo ve ters repo işlemlerinde ancak kendi mülkiyetlerinde olan menkul kıymetleri kullanabilmektedirler.

1.1.5. Yatırım Danışmanlığı Faaliyeti

Yatırım danışmanlığı faaliyeti bir menfaat temin etmek karşılığında, müşterilerine menkul kıymet yatırımları ile ilgili bilgi vermek suretiyle yapılan faaliyettir. Aracı kurumlar müşterilere sermaye piyasası araçlarının neler olduğunu bunları ihraç eden ortaklık ve kuruluşların kimler olduğu ile ilgili bilgiler verirler. Bununla beraber, sermaye piyasası ile ilgili diğer konularda yönlendirici nitelikte yazılı veya sözlü yorum ve yatırım tavsiyelerinde bulunmak suretiyle hizmet vermektedirler. SPK'dan yetki belgesi almış aracı kurumlar yatırım danışmanlığı faaliyetini müşterileri ile sözleşme imzalayarak yürütebilmektedirler (İMKB, 2008: 60).

Yatırım danışmanlığı faaliyetinde bir diğer önemli husus da internetin artan kullanımını sonucu yaşanan gelişmelerdir. İnternet günümüzde en önemli finansal bilgi kaynağı olmuş, böylece yatırımcılar işlem gören şirketlerin durumunu ve piyasalarda meydana gelen değişimleri anında öğrenebilir hale gelmişlerdir Bu durum sermaye piyasalarında bilginin eşit dağılımı konusunda önemli bir adım olmakla beraber, bu kadar büyük bir bilgi yığınının yorumlanması ayrı bir sıkıntı oluşturmuştur. Dolayısıyla yatırım danışmanlığı hizmetinin sunuş biçimi değişse de, ortalama bir yatırımcı için bu faaliyet her zaman önemini korumuştur (Ünal, 1997: 450).

1.1.6. Portföy Yöneticiliği Faaliyeti

Portföy oluşturulması çeşitli finansal varlıkların bir araya getirilmesini ifade etmekte olup, portföy oluşturulmasındaki amaç; gelir elde ederken oluşabilecek riski, farklı sermaye piyasası araçları üzerine dağıtmaktadır. Portföy yöneticiliği ile ilgili faaliyetlerde aracı kurumlar tarafından finansal varlıklardan oluşan portföyleri, her bir müşteri adına, müşterilerle yapılacak portföy yönetim sözleşmesi çerçevesinde maddi bir menfaat sağlamak üzere vekil sıfatıyla yönetmesi ilgili bir faaliyetidir. Yönetilen portföyler, yatırım ortaklıkları

ve yatırım fonları gibi kurumsal yatırımcılara ait olabileceği gibi bireysel yatırımcılara da ait olabilir (İMKB, 2008: 61).

Portföy yöneticiliği faaliyeti esas olarak SPK düzenlemeleri çerçevesinde kurulmuş portföy yönetim şirketleri tarafından yapılsa da, SPK'dan yetki belgesi alması koşuluyla aracı kurumlar tarafından da yapılabilmektedir. Aracı kurumların müşterilerin portföylerini ayrı ayrı oluşturması, portföylere ilişkin işlemleri müşteri bazında ayrı ayrı izlemesi, müşteri menfaatini öncelikle gözeterek müşteri için uygun yatırımlar yapması gerekmektedir. Portföy yöneticiliği faaliyetinde bulunan aracı kurumlar, müşteri portföyündeki sermaye piyasası araçlarını ve nakdi kendi uhdelelerinde bulunduramaz, müşterilere önceden saptanmış belirli bir getiriyi sağlama garantisi veremezler (Özbilgin, 2008: 24).

2. ARACI KURUMLARDA HESAP PLANI

Hesap planı, genel olarak işletmelerin tuttıkları ana hesapları, yardımcı ve ayrıntı hesapları belirli bir sistem dahilinde bir amaç ve planı olan bir çerçevesi şeklinde tanımlanabilir.

Hesap planı, bu çerçevede hesaplara ait işlemlerin benzer nitelikte olanlarının sürekli ve duraksamadan aynı hesaplara islenmesini ve aynı hesaplarda izlenmesini sağlayan özel bir yönerge'dir (Ataman, 2005: 20).

Aracı kurumların da tüm işletmelerde olduğu gibi düzenlemek ve yayımlamak zorunda oldukları mali tabloları bulunmaktadır. Bu mali tabloların sağlıklı karşılaştırmalarının ve tahlillerinin yapılmasına elverişli, genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uygun bir hesap planı bulunmaktadır. Bu hesap planı da şüphesiz aracı kurumların mali durumlarının güvenilir bir biçimde izlenebilmesine imkân sağlamaktadır. Söz konusu hesap planı da "Aracı Kurum Hesap Planı ve Kullanım Esasları Hakkında Tebliğ" dahilinde düzenlemiştir. Aracı kurumların, Kanun'un 16. Ve 22. Maddeleri gereğince düzenlemek zorunda oldukları, şekil ve içerikleri Kurul'un Seri: XI, No: 1 Tebliği'nde belirlenen mali tablolarının hazırlanmasında dayanak teşkil eden hesapların işleyişinde bu Tebliğ'in ekinde yer alan hesap planına uyulacağı belirtilmektedir. Aracı kurum hesap planı ana gruplar itibariyle aşağıdaki gibi oluşmaktadır (Akdoğan vd., 2011: 137).

1000 – 1990 Dönen Varlıklar

1000 – 1090 Hazır Değerler

1100 – 1190 Menkul Kıymetler

1200 – 1390 Kısa Vadeli Ticari Alacaklar

1400 – 1490 Diğer Kısa Vadeli Alacaklar

1500 – 1590 Takas ve Saklama Merkezi

1600 – 1690 Verilen Avanslar

1700– 1990 Diğer Dönen Varlıklar

2000 – 2990 Duran Varlıklar

2000 – 2090 Uzun Vadeli Ticari Alacaklar

2100 – 2190 Diğer Uzun Vadeli Alacaklar

2200 – 2390 Finansal Duran Varlıklar

2400 – 2590 Maddi Duran Varlıklar

2600 – 2790 Maddi Duran Varlıklar Amortismanı

2800 – 2850 Maddi Olmayan Duran Varlıklar

2860 – 2890 Maddi Olmayan Duran Varlıklar İtfa Payı

2900– 2990 Diğer Duran Varlıklar

3000 – 3990 Kısa Vadeli Borçlar

3000 – 3190 Finansal Borçlar

3200 – 3490 Ticari Borçlar

3500 – 3790 Diğer Kısa Vadeli Borçlar

3800 – 3890 Alınan Avanslar

3900– 3990 Borç ve Gider Karşılıkları

4000 – 4990 Uzun Vadeli Borçlar

4000 – 4190 Finansal Borçlar

4200 – 4390 Ticari Borçlar

4400 – 4590 Diğer Uzun Vadeli Borçlar

4600 – 4690 Alınan Sipariş Avansları

4700 – 4790 Borç ve Gider Karşılıkları

4800– 4990 Öz Sermaye

5000 – 5990 Sonuç Hesapları

5000 – 5490 Esas Faaliyetle İlgili Sonuç Hesapları

5500 – 5590 Diğer Faaliyetlerden Gelir ve Kârlar

5600 – 5640 Diğer Faaliyetlerden Gider ve Zararlar

5650 – 5690 Finansman Giderleri

5700 – 5790 Olağanüstü Gelir ve Kârlar

5800 – 5890 Olağanüstü Gider ve Zararlar

6000 – 6990 Geçici Hesaplar

7000 – 8990 Menkul Kıymet Nazım Hesapları

9000 – 9990 Diğer Nazım Hesaplar

Aracı kurum hesap planına ait hesap sınıfları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Akgün, 2009: 71);

Dönen varlıklar; hazır değerler, menkul kıymetler, kısa vadeli ticari alacaklar, diğer kısa vadeli alacaklar, takas ve saklama merkezi, verilen avanslar ile diğer dönen varlıklar hesap gruplarından oluşan, en fazla bir yıl veya aracı kurumun normal faaliyet döneminde paraya dönüşebilecek ya da tüketilecek olan varlıklardır.

Duran varlıklar; uzun vadeli ticari alacaklar, diğer uzun vadeli alacaklar, finansal duran varlıklar, maddi duran varlıklar, maddi duran varlıklar amortismanı, maddi olmayan duran varlıklar, maddi olmayan duran varlıklar itfa payları ile diğer duran varlıklar hesap gruplarından oluşan, prensip olarak bir yılda veya aracı kurumun normal faaliyet dönemi içinde paraya çevrilmesi ya da tüketilmesi öngörülmemiş varlıklardır.

Kısa vadeli borçlar; finansal borçlar, ticari borçlar, diğer kısa vadeli borçlar, alınan avanslar ile borç ve gider karşılıkları hesap gruplarından oluşan, vadesi bir yıl içinde gelecek olan borçlardır.

Uzun vadeli borçlar; finansal borçlar, ticari borçlar, diğer uzun vadeli borçlar, alınan sipariş avansları, borç ve gider karşılıkları ile özsermaye hesap gruplarından oluşan, bilanço tarihi itibarıyla vadesine bir yıldan daha uzun süre kalmış olan borçlar ile aracı kurumun net aktif toplamının ortaklık tarafından karşılanan kısmının yer aldığı hesap sınıfıdır.

Sonuç hesapları; esas faaliyetle ilgili sonuç hesapları, diğer faaliyetlerden gelirler ve kârlar, diğer faaliyetlerden giderler ve zararlar, finansman giderleri, olağanüstü gelirler ve kârlar, olağanüstü giderler ve zararlar ile kâr zarar hesapları hesap gruplarından oluşan, aracı kurumların belli bir hesap döneminde elde ettiği tüm hasılat ve gelirler ile yaptığı tüm maliyet ve giderleri gösteren hesap sınıfıdır.

Aracı kurumların muhafazası altındaki kıymetler ile şarta bağlı olarak yaptıkları işlemlerin menkul kıymetlerle ilgili olan kısmı menkul kıymet nazım hesaplarında, menkul kıymetlerle ilgili olmayan kısmı ise diğer nazım hesaplar hesap sınıflarında izlenir.

Geçici hesaplar, kanun ve tebliğlerde hakkında herhangi bir açıklama getirilmeyen ve uygulamada kullanılmayan bir hesap sınıfıdır.

3. ARACI KURUMLARDA MUHASEBE İŞLEMLERİ

Aracı kurumlarda finansal olarak çok sayıda işlem yapılmasını rağmen kendi yapılarına uygun olarak yapılan işlemler olarak;

- Anapara, Faiz, Kupon Ve Gelir Payının Muhasebeleştirilmesi,
- Repo Ve Ters Repo İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi
- Kredili Menkul Kıymet İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi
- Açığa Satış ve Menkul Kıymetlerin Ödünç Alınması İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi
- Menkul Kıymetlerin Ödünç Verilmesi İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi

3.1. Anapara, Faiz, Kupon ve Gelir Payının Muhasebeleştirilmesi

Aracı kuruluşlar gerek kendilerine ait menkul kıymetleri, gerekse müşterilere ait olup da sözleşme çerçevesinde yapacakları faiz, kupon, temettü ve gelir payları tahsilatlarına dair işlemleri ihraç eden şirketlerin dağıtımına başladığı ilk gün itibariyle nazım hesaplarda izlerler. Böylelikle aracı kuruluşa ve müşterilere ait menkul kıymetler için hesaplanan faiz, kupon, temettü ve gelir payları “Emanet faiz, kupon ve gelir payları” hesabına menkul kıymetler itibariyle borç kaydederler. “Emanet faiz, kupon ve gelir paylarından alacaklılar” hesabına müşteriler veya portföy bazında menkul kıymetler itibariyle de alacak kaydederler. Aracı kuruluşun kendi portföyünde bulunan menkul kıymetlere ilişkin olarak tahakkuk eden faiz, kupon, temettü ve gelir payları ihraç eden şirketin dağıtımına ilgili gelir hesaplarına alacak kaydedilirken “Tahsil edilecek anapara, faiz, kupon, gelir payları” hesabına borç yazılır. Faiz, kupon, temettü ve gelir paylarının tahsilinde ise kasa hesabı borçlandırılır, “tahsil edilecek anapara, faiz, kupon, gelir payları” hesabına alacak kaydedilir. Bu tahsilatların yapılması ile birlikte açılmış olan nazım hesaplar ters kayıtla kapatılır (Akdoğan vd., 2011: 139).

3.2. Repo ve Ters Repo İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi

Aracı kurumlar, repo ve ters repo işlemlerini borsada kendi nam ve hesabına, kendi namına başkaları hesabına, borsa dışında ise yalnız kendi nam ve hesaplarına yapabilirler. Aracı kurumların kendi portföylerinden gerçekleştirecekleri repo ve ters repo işlemlerinde muhasebe kayıtlarının sürekli envanter yöntemine göre yapılması; repo ve ters repo yapılan menkul kıymetlerin birim maliyetlerinin hareketli ağırlıklı ortalama maliyet yöntemine göre belirlenmesi zorunludur (Doysrangöl, 1996: 79).

Aracı kurumların kendi namına başkaları hesabına yaptıkları repo işlemlerinin parasal tutarları “Takas Merkezi” hesabına alacak, ilgili hesabın müşteri hesabına borç kaydedilir.

İşlemlerin nominal tutarları ise “Emanet Menkul Kıymetler Takas Merkezi” hesabına borç, “Emanet Menkul Kıymetlerden Alacaklılar” hesabına alacak kaydedilir (Akdoğan vd., 2011: 139).

Aracı kurumların kendi nam ve hesaplarına yaptıkları repo işlemlerinin parasal tutarları ilgili müşteri hesaplarına borç, “Yurtiçi Satışlar-İlgili menkul kıymet” hesabına alacak kaydedilirken, maliyet tutarları “Yurtiçi Satışların Maliyeti-İlgili menkul kıymet” hesabına borç, “Menkul Kıymetler” hesabına alacak kaydedilir (Akdoğan vd., 2011: 147).

Kuruluşların kendi namına başkası hesabına yaptıkları ters repo işlemlerinin parasal tutarları “Takas Merkezi” hesabına borç, ilgili müşteri hesabına alacak kaydedilirken, kuruluşların kendi nam ve hesabına yaptıkları ters repo işlemlerinin parasal tutarları ise “Menkul Kıymetler” hesabına borç, müşteri hesaplarına alacak kaydedilir (Akdoğan vd., 2011: 147).

3.3. Kredili Menkul Kıymet İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi

Kredili menkul kıymet alımlarının nominal tutarları “Kredili Müşterilerin Emanet Hisse Senetleri-Takas Merkezi hesabına borç, “Kredili Müşterilerin Emanet Hisse Senetlerinden Alacaklılar” hesabına alacak kaydedilir. Kredili menkul kıymet işlemine ilişkin olarak, özkaynağı müşteri tarafından nakit olarak yaptırması durumunda alınan parasal tutarlar kasa hesabına borç, “Kredi Hesabı-Kredili Müşterilerin Nakit Özkaynakları” hesabına alacak kaydedilir. Özkaynağı nakit olarak değil, menkul kıymet olarak yatırılması halinde alınan menkul kıymetlerin nominal tutarları “Kredili Müşterilerin Menkul Kıymet Özkaynakları Saklama Merkezi veya Merkez Kasa” hesabına borç, “Kredili Müşterilerin Menkul Kıymet Özkaynaklarından Alacaklılar” hesabına alacak kaydedilmektedir. Kredili menkul kıymetlerin parasal tutarları ise alım satım sözleşmeleri ve işlem dağıtım tablosuna uygun olarak “Kredi Hesabı-Kredili Müşteriler” hesabına borç, “Takas Merkezi” hesabına alacak yazılır (Akdoğan vd., 2011).

3.4. Açığa Satış ve Menkul Kıymetlerin Ödünç Alınması İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi

Açığa satış işlemlerine ilişkin özkaynağın nakit olarak müşteri tarafından yatırılması durumunda alınan parasal tutarlar kasa hesabına borç, “Kredi Hesabı-Açığa Satış Müşterileri Nakit Özkaynakları” hesabına alacak kaydedilir. Özkaynak menkul kıymet olarak yatırıldığında ise alınan menkul kıymetlerin nominal tutarları “Açığa Satış Müşterileri Menkul Kıymet Özkaynakları-Saklama Merkezi veya Merkez Kasası” hesabına borç, “Açığa Satış Müşterileri Menkul Kıymet Özkaynaklarından Alacaklılar hesabına alacak kaydedilir. Açığa satış parasal tutarları da “Takas Merkezi” hesabına borç, “Kredi Hesabı-Açığa Satış

Müşterileri” hesabına alacak yazılır. Açığa satılan hisse senetlerinde nominal tutarlar “Emanet Hisse Senetleri-Takas Merkezi” hesabına alacak, Ödünç Alınan Menkul Kıymetlerden Borçlular” hesabına borç yazılırken, nominal tutarlar; “Ödünç Alınan Menkul Kıymetlerden Alacaklılar” hesabına alacak kaydedilirken, “Emanet Hisse Senetleri-Takas Merkezi veya Merkez Kasası” hesabı borçlandırılır. Ödünç alınan menkul kıymetler için nakit teminat verilmesi durumunda teminat tutarları “Ödünç Alınan Menkul Kıymetler İçin Verilen Teminatlar” hesabına borç, “Kasa Hesabına” alacak olarak kaydedilmektedir. (Akdoğan vd., 2011: 151)

3.5. Menkul Kıymetlerin Ödünç Verilmesi İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi

Aracı kuruluşlar menkul kıymetleri, müşteri emanetlerinden veya şirket portföyünden ödünç verdiği durumlarda nominal tutarlar “Ödünç Verilen Menkul Kıymetlerden Borçlular” hesabına ödünç verilen kişi veya kuruluş bazında borç, “Emanet Menkul Kıymetler Takas Merkezi ve Merkez Kasası” hesabına alacak kaydedilirken, ödünç veren müşteriler veya şirket portföyü bazında “Ödünç Verilen Menkul Kıymetlerden Alacaklılar” hesabına alacak yazılırken, “Emanet Menkul Kıymetlerden Alacaklılar” hesabı borçlandırılmaktadır. Ödünç verilen menkul kıymetler için nakit teminat alınması durumunda parasal tutarlar “Kasa Hesabı” na borç Ödünç Verilen Menkul Kıymetler İçin Alınan Teminatlar” hesabına alacak kaydedilir (Akdoğan vd., 2011: 163).

4. MUHASEBE UYGULAMALARI

4.1. Repo İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi

Örnek: A aracı kurumu ihaleye girerek 80 TL nominal değerli hazine bonolarından 10.000 adedini tanesi 64 TL’den satın almıştır. Bu hazine bonolarının 6.000 adedi yapılacak repo işleminin teminatı olarak Takasbank’a depo edilmiştir. Ayrıca A müşterisi ile adedi 75 TL’den yapılan repo işlemine dair bilgiler şöyledir:

Hazine bonusu	: 2.000 adet
Elde etme maliyeti	: 128.000 TL (2.000 X 64)
Repo karşılığı alınan	: 150.000 TL
Repo taahhüdü	: 155.000 TL

Satılan hazine bonusu nominal değeri: 160.000 TL

- Hazine bonusu alışı kaydı;

-----/.../.....

112 Kamu Kesimi Tahvil Senet ve Bonoları	640.000
112.01.01 İşletme Kasası/ Hazine Bonosu	640.000
100 Kasa	640.000
----- / / -----	
- 80 TL nominal değerli 10.000 adet hazine bonosunun nazım hesap kaydı;	
----- / / -----	
832 Emanet Hazine Bonoları	800.000
832.01 İşletme Kasası	800.000
832 Emanet Hazine Bonoları Alacaklılar	800.000
832.01 İşletme Portföyü	800.000
----- / / -----	
- 6.000 adet hazine bonosunun 64 TL'den repo için depo edilmesi;	
----- / / -----	
112 Kamu Kesimi Tahvil Senet ve Bonoları	384.000
116.01.03 İMKB Takas Repo / Teminat Deposu	384.000
112 Kamu Kesimi Tahvil Senet ve Bonoları	384.000
116.01.01 İşletme Kasası Hazine Bonosu	384.000
----- / / -----	
- 6.000 adet hazine bonosunun 80 TL nominal değerle nazım hesaplarda izlenmesi	
----- / / -----	
832 Emanet Hazine Bonoları	480.000
882.01.03 İMKB Takas Repo	
Tazminat Deposu	480.000
832 Emanet Hazine Bonoları	480.000
832.01 İşletme Kasası	480.000
----- / / -----	
- 2000 adet hazine bonosunun 75TL'den A müşterisi ile repo yapılması	
----- / / -----	
120 Alıcılar	150.000
120.03.001 Müşteri A	150.000
500 Yurt İçi Brüt Satışlar	150.000
500.08 Hazine Bonosu Satışları	150.000
----- / / -----	

- Satılan 2000 adet hazine bonosunun 64 TL'den maliyet kaydı

-----/.../...-----

520 Yurtiçi Satışların Maliyeti	128.000
520.08 Hazine Bonosu Satış Maliyeti 128.000	
116 Kamu Kesimi Tahvil Senet ve Bonoları	128.000
116.01.03 İMKB Takas Repo	
Teminat Deposu 128.000	

- Müşteri A'ya repo yapılan 2.000 adet hazine bonosunun bloke edilmesi

-----/.../...-----

832 Emanet Hazine Bonoları	160.000
832.03 Müşteriler Bloke Hesap 160.000	
882 Emanet Hazine Bonoları Alacaklılar	160.000
882.02 Repo ve Ters Repo Alacaklıları 160.000	

- 2.000 adet hazine bonosunun satış sebebiyle repo teminat deposunun düşülmesi

-----/.../...-----

882 Emanet Hazine Bonoları Alacaklılar	160.000
882.01 İşletme Portföyü 160.000	
832 Emanet Hazine Bonoları	160.000
832.02 İMKB Takas Repo	
Teminat Deposu 160.000	

- Repo taahhüdünün nazım hesaplara kaydı;

-----/.../...-----

931 Repo Taahhütlerinden Borçlular	155.000
931.02 Müşterilere Repo Taahhütleri 155.000	
981 Repo Taahhütlerinden Alacaklar	155.000
981.02 Repo Taahhütlerinden Alacaklılar	
981.02.01 Alacaklı A 155.000	

Repo işleminin vadesi dolduğunda taahhüt edilen bedel müşteriye ödenerek menkul kıymetler geri alınır ve aşağıdaki kayıtlar yapılır.

- Reponun vadesi geldiğinde taahhüdün yerine getirilmesi

-----.../.../...-----

112 Kamu Kesim Tahvil Senet ve Bonoları 155.000

116.01.03 İMKB Takas Repo

Teminat Deposu 155.000

120 Alıcılar 155.000

-----.../.../...-----

832 Emanet Hazine Bonoları 160.000

832.03 İMKB Takas Repo

Teminat Bonusu 160.000

882 Emanet Hazine Bonoları Alacaklılar 160.000

882.01 İşletme Portföyü 160.000

-----.../.../...-----

- Takasbank nezdinde müşteri adına bloke kıymet iptali

-----.../.../...-----

882 Emanet Hazine Bonoları Alacaklılar 160.000

882.02 Alacaklılar 160.000

832 Emanet Hazine Bonoları 160.000

832.03 Müşteriler Bloke Hesap 160.000

-----.../.../...-----

- Vadeli repo sözleşmesinin sona ermesi;

-----.../.../...-----

981 Repo Taahhütlerinden Alacaklılar 155.000

981.02 Repo Taahhütlerinden Alacaklı Müşteriler 155.000

931 Repo Taahhütlerinden Borçlular 155.000

931.02 Müşterilere Repo Taahhütleri 155.000

-----.../.../...-----

Örnek: (Akdoğan vd., 2011: 147)

Aracı Kurumların Kendi Namı ve Hesabına Yaptıkları Ters Repo İşlemleri

Z aracı kurumu ters repo yoluyla Y aracı kurumundan hazine bonusu almıştır. İşlemlerin takası Y aracı kurumunun isteği üzerine Takasbank tarafından gerçekleştirilmektedir. Veriler aşağıdaki gibidir.

- Nominal Değer :30.000 X 100 = 3.000.000 TL

- Alış Bedeli :2.100.000 TL

- Geri Satış Bedeli :2.400.000 TL

- Z aracı kurumunun yevmiye kayıtları

-----/.../-----

116 Kamu Kesimi Tahvil Senet ve Bonoları	2.100.000
116.01.03İMKB Takas Ters Repo	
Teminat Deposu 2.100.000	
150 Takas Merkezi	2.100.000

-----/.../-----

- Nazım Hesap Kayıtlar

-----/.../-----

832 Emanet Hazine Bonoları	3.000.000
832.03.01 İMKB Takas Ters Repo	
Teminat Deposu 3.000.000	
882 Emanet Hazine Bonoları Alacaklılar	3.000.000
882.01 Şirket Portföyü 3.000.000	

-----/.../-----

-----/.../-----

932 Ters Repo Taahhütlerinden Borçlular	2.400.000
932.01 Aracı Kuruluşlarla Yapılan Ters Repo Taahhütleri 2.400.000	
982 Ters Repo Taahhütleri Alacaklılar	2.400.000
982.01 Ters Repo Taahhütlerinden Alacaklılar 2.400.00	

-----/.../-----

- Ters Repo İşleminin Vadesinde Geri Dönüş Kayıtları

-----/.../-----

150 Takas	2.400.000
600 Yurt İçi Satışlar	2.400.000
600.08Hazine Bonosu Satışları 2.400.00	

-----/.../-----

-----/.../-----

520 Satışların Maliyeti	2.100.000
520.08Hazine Bonosu Satışların Maliyeti 2.100.000	
116 Kamu Kesimi Tahvil Senet ve Bonoları	2.100.000
116.01.03 İMKB Ters Repo	
Teminat Deposu 2.100.00	

-----/.../-----

-----.../.../-----882	
Emanet Hazine Bonoları Alacaklılar	3.000.000
882.01 Şirket Portföyü 3.000.000	
832 Emanet Hazine Bonoları	3.000.000
832.03.01 İMKB Takas Ters Repo Teminat Deposu 3.000.000	
-----.../.../-----	
982 Ters Repo Taahhütleri Alacaklılar	2.400.000
982.01 Ters Repo Taahhütlerinden Alacaklı Kurumlar 2.400.00	
932 Ters Repo Taahhütlerinden Borçlular	2.400.000
932.01 Aracı Kuruluşlarla Yapılan Ters Repo Taahhütleri 2.400.000	
-----.../.../-----	

Örnek: (Akdoğan vd., 2011).

Aracı Kurumların Kendi Namına Başkası Hesabına Yaptığı Ters Repo İşlemleri

X aracı kurumunun müşteri hesabına yaptığı ters repo işlemiyle ilgili veriler;

- Müşterilerden tahsil edilen tutar :60.000 TL
- Müşteri adına alınan hazine bonosunun nominal değeri :90.000 TL
- Hazine bonosunun taahhüt edilen geri satma bedeli :75.000 TL

- Ters repo için müşterinin yatırdığı tutarın kaydı:

-----.../.../-----	
100 Kasa	60.000
120 Alıcılar	60.000
-----.../.../-----	
- Müşteri ters repo emrinin borsada gerçekleşmesi	
-----.../.../-----	
120 Alıcılar	60.000
150 Takas	60.000
-----.../.../-----	
832 Emanet Hazine Bonoları	75.000
832.03 İMKB Takas Müşteri Ters Repo Kıymetleri 75.000	
882 Emanet Hazine Bonolarından Alacaklılar	75.000

882.02 Repo Ters Repo Müşterileri 75.000

-----.../.../-----		
932 Ters Repo Taahhütleri Borçlular		75.000
932.03Müşterilerin Ters Repo Taahhütleri 75.000		
982 Ters Repo Taahhütleri Alacaklılar		75.000
982.03Müşterilerin Ters Repo Taahhütlerinden Alacaklılar 75.000		
-----.../.../-----		

4.2. Kredili Menkul Kıymet İşlemlerinin Muhasebeleştirilmesi

Örnek (Akdoğan vd., 2011: 151). Aracı Kurumların Başkası Nam ve Hesabına Menkul Kıymet Alım Satımına İlişkin Muhasebe İşlemleri:

Müşteri A, aracı kuruma X A.Ş. hisse senetlerinden 2000 adet alınması için gerekli emri vermektedir. Hisse senetlerinin nominal değeri 1.000 TL'dir. Müşteri A'nın emri verdiği tarihte X A.Ş.'nin her bir hisse senedinin piyasa değeri 15.750 TL'dir.

Buna göre alım bedeli 2000 adet X 15.750 TL = 31.500.000 TL'dir. Komisyon oranı alım bedeli üzerinden % 0,05 olduğu varsayımı altında toplam komisyon bedeli 31.500.000 X % 0,05 = 157.500 TL olarak hesaplanmaktadır. Bu durumda muhasebe kayıtları aşağıdaki gibi olacaktır.

Seans sırasında gerçekleşen müşteri alım emrinin nazım hesaplara alınması;

-----.../.../-----		
Nazım Hesaplar		2.000.000
Menkul Kıymet Alış Emri Taahhüt Hesabı 2.000.000		
Nazım Hesaplar		2.000.000
Menkul Kıymet Alış Emri Taahhüt Karşılığı 2.000.000		
-----.../.../-----		

Müşteri emrinin gerçekleşmesinden sonra müşteriden yaptığı alım karşılığında kasa tahsil makbuzu ile tahsil yapılması

-----.../.../-----		
100 Kasa		31.657.500
Merkez Kasası 31.657.500		
120 Alıcılar		31.657.500
Hisse Senetleri Müşterileri 31.657.500		
-----.../.../-----		

Borsadan alınan ve aracı kurumun günlük işlem hacmini gösteren borsa işlem defteri temel alındığında aşağıdaki kayıt yapılır.

-----.../.../-----		
--------------------	--	--

İMKB Takas Merkezi Menkul Kıymet Hesabı	31.500.000
A Ortaklığı Hisse Senedi	31.500.000
İşletme Giderleri	5.670
Borsa Payı Giderleri Hesabı	5.670
İMKB Takas Merkezi Nakit Alım Satım Hesabı	31.500.000
Ödenecek Borsa Payı	5.670

İşlem defterindeki bilgilerin bilgisayara yüklenilmesinden sonra müşteri adına açılan alış emrine ilişkin nazım hesaplar kapatılır.

Nazım Hesaplar	2.000.000
Menkul Kıymet Alış Emri Taahhüt Karşılığı	2.000.000
Nazım Hesaplar	2.000.000
Menkul Kıymet Alış Emri Taahhüt Hesabı	2.000.000

Alış emri ile ilgili olarak müşteri A'nın almış olduğu hisse senetlerinin İMKB Takas Merkezi'nde bulunduğunu belirtmek üzere yapılması gereken kayıt:

Nazım Hesaplar	2.000.000
Takas Merkezinde Bulunan Müşteriye Ait Menkul Kıymetler	2.000.000
Nazım Hesaplar	2.000.000
Takas Merkezinde Bulunan Müşteriye Ait Menkul Kıymetler Karşılığı	2.000.000

Müşteri A'nın emri ile alınmış hisse senedi tutarı ile buna ilişkin komisyon tutarı ve BSMV (komisyon tutarının %0,05'i olarak) hesaplandığında aşağıdaki kayıt yapılır.

Alıcılar	31.657.500
Hisse Senedi Müşterileri	31.657.500
İşletme Giderleri	7.875
BSMV Giderleri	7.875
İMKB Takas Merkezi Menkul Kıymet Hesabı	31.500.000
Ödenecek Vergi ve Fonlar Kesinti Hesabı	7.875
Ödenecek BSMV	7.875

İşletme Gelirleri 157.500

Menkul Kıymet Satış Hasılatı

Hisse Senedi Satış Hasılatı

-----.../.../...-----

Yukarıdaki işlem gerçekleştikten sonra takas merkezinde bulunan müşteri hisse senetlerinin hesabı kapatılır;

-----.../.../...-----

Nazım Hesaplar 2.000.000

Takas Merkezinde Bulunan Müşteriye Ait Menkul Kıymetler Karşılığı 2.000.000

Nazım Hesaplar 2.000.000

Takas Merkezinde Bulunan Müşteriye Ait Menkul Kıymetler 2.000.000

-----.../.../...-----

Takas merkezinde bulunan müşteri hisse senetlerinin emanete alınması;

-----.../.../...-----

Nazım Hesaplar 2.000.000

Emanete Alınan Menkul Kıymetler 2.000.000

Nazım Hesaplar 2.000.000

Emanete Alınan Menkul Kıymetler 2.000.000

-----.../.../...-----

Müşterilere dağıtılmak üzere emanet kaydı oluşturulur. Müşteri A işletmeye gelip almış olduğu 2000 adet A ortaklığı senetlerini teslim aldığı anda emanet teslim makbuzu düzenlenerek müşteriye verilmesi sonucu yapılacak kayıt;

-----.../.../...-----

Nazım Hesaplar 2.000.000

Emanete Alınan Menkul Kıymetler Karşılığı 2.000.000

Nazım Hesaplar 2.000.000

Emanete Alınan Menkul Kıymetler 2.000.000

-----.../.../...-----

Aracı kurumun müşteri A adına hisse senetlerinin bedelini bir sonraki gün İMKB'ye yatırdığında yapılacak kayıt;

-----.../.../...-----

İMKB Takas Merkezi Nakit Alım Satımı 31.500.000

İMKB Takas Merkezi Nakit Alım Satım Merkezi 31.500.000

Kasa 31.500.000

Merkez Kasa 31.500.000

Müşteri A, aracı kuruma satış emri vermesi ve bu emrin gerçekleşmesi durumunda yapılacak kayıt; (Emir verildiği tarihte bir hisse senedinin borsa değeri 17.500 TL'dir)

Nazım Hesaplar 2.000.000

Menkul Kıymet Satış Emri 2.000.000

Nazım Hesaplar 2.000.000

Menkul Kıymet Satış Emri Taahhüt Hesabı Karşılığı 2.000.000

Müşteri A'nın satış emri sonucunda hisse senetlerini aracı kuruma emanet makbuzu karşılığında teslim etmesi ile yapılacak kayıt;

Nazım Hesaplar 2.000.000

Emanete Alınan Menkul Kıymetler 2.000.000

Nazım Hesaplar 2.000.000

Emanete Alınan Menkul Kıymetler Karşılığı 2.000.000

Borsada alınan "Günlük İşlem Defteri" bilgisayara aktarıldığında müşteri A'nın satış emri karşılığında yapılacak kayıt;

İMKB Takas Merkezi Nakit Alım Satım Hesabı 35.000.000

İşletme Giderleri 6.300

Borsa Payı Giderleri Hesabı 6.300

İMKB Takas Merkezi Menkul Kıymet Hesabı 35.000.000

Ödenecek Borsa Payı 6.300

İşlem defteri ile ilgili bilgiler bilgisayara girildiğinde müşteri A'ya hisse senedi taahhüt hesabının kapatılması;

Nazım Hesaplar 2.000.000

Menkul Kıymetler Taahhüt Karşılığı Hesabı 2.000.000

Nazım Hesaplar 2.000.000

Menkul Kıymetler Satış Emri Taahhüt Hesabı 2.000.000

Hisse senedinin borsaya teslim edilmesi;

Nazım Hesaplar 2.000.000

Takas Merkezinde Bulunan Müşteriye Ait Menkul Kıymetler Karşılığı 2.000.000

Nazım Hesaplar 2.000.000

Takas Merkezinde Bulunan Müşteriye Ait Menkul Kıymetler 2.000.000

Satılan 2000 adet A ortaklığı hisse senedi dökümü;

İMKB Takas Merkezi Menkul Kıymet Hesabı 35.000.000

- A Ortaklığı Hisse Senedi 35.000.000

İşletme Giderleri 8.750

- Borsa Payı Giderleri Hesabı 8.750

İşletme Gelirleri 175.000

▪ Menkul Kıymet Satış Hasılatı 175.000

Müşteriler 34.825.000

- Hisse Senedi Müşterileri 34.825.000

$35.000.000 \times 0,05 = 175.000$

Emanete alınmış bulunan ve satılan hisse senetlerinin İMKB'ye teslim edilmesi;

Nazım Hesaplar 2.000.000

Emanete Alınan Menkul Kıymetler Karşılığı 2.000.000

Nazım Hesaplar 2.000.000

Emanete Alınan Menkul Kıymetler 2.000.000

Emanetten çıkışı yapılan hisse senetlerinin İMKB'ye teslim edilmek üzere kayda alınması;

Nazım Hesaplar	2.000.000
Takas Merkezine Teslim Edilecek Müşteriye Ait Menkul Kıymetler	2.000.000
Nazım Hesaplar	2.000.000
Takas Merkezine Teslim Edilecek Müşteriye Ait Menkul Kıymetler Karşılığı	2.000.000

Satış nedeni ile menkul kıymetlerden çıkış;

Nazım Hesaplar	2.000.000
Takas Merkezine Teslim Edilecek Müşteriye Ait Menkul Kıymetler Karşılığı	2.000.000
Nazım Hesaplar	2.000.000
Takas Merkezine Teslim Edilecek Müşteriye Ait Menkul Kıymetler	2.000.000

Müşteri A'ya satılan hisse senetlerinin bedeli kendisine ödendiğinde;

120 Alıcılar	34.825.000
Hisse Senetleri Müşterileri	34.825.000
100 Kasa	34.825.000
Merkez Kasası	34.825.000

SONUÇ

Sermaye piyasalarının gelişmelerinde önemli derecede bir yer sahip olan aracı kurumlar bu anlamda ülkelerin ekonomik gelişmişliğinin temel dinamiklerinden biridir. Aracı kurumların güvence altında çalışması da hiç şüphesiz ekonomik istikrarın sürdürülebilirliğine bağlıdır. Aracı kurumların faaliyetleri göz önünde bulundurulduğunda ülkelerin ekonomik gelişmişliğine sağladığı katkı açıkça görülecektir. Zira karşılıklı güven ortamının tam olarak olmadığı günümüzde aracı kurumlar elinde fon fazlası olanların bun fonlara ihtiyacı olanları karşı kaşıya getirmekte ve bir nevi iki taraf arasındaki karşılıklı güveni tesis vazifesini üstlenmektedir.

Ekonomik istikrar olmadığı durumlarda bundan etkilenen birçok ekonomik faaliyet gibi aracı kurumlarda zarar görecektir ve hali ile tasarruf sahiplerini menkul kıymet ihtiyacı olanlara ile

bir araya getirmekte zor duruma düşecektir. Bunun önlenmesi için otoritelerce menfaat sahiplerinin ihtiyaçları gözetilerek aracı kurumlara verilen yetki ve önemin kanun ve yönetmeliklerle desteklenmesi gerekecektir.

Sermaye piyasası kurulu tarafından aracı kurumların uymaları gereken hesap planı ile ilgili düzenlemeler yapılmış olup bu hesap planları uyarınca aracı kurumların muhasebeleştirme işlemlerinin nasıl yapılacağına ve raporlamalarına dair açıklamalar yapılmıştır. Söz konusu hesap planlarında uyumsuzluk olması durumunda işleyişin etkilenmemesi ve tarafların menfaatlerine zarar gelmemesi için de finansal raporlarda düzenleme zorunluluğu yoluna gidilmiş bunun ayrıca denetiminin yapılması ile ilgili kurumlar da belirlenmiştir. Denetimin tarafsız bir şekilde yapılması ile ilgili olarak ta uluslararası finansal raporlama standartlarından destek alınmıştır. Zira finansal raporlama standartları aracı kurumların faaliyet türlerine ve iş akışlarına bunun yanında hesap planına ve raporlamalarına yönelik standartları da aracı kurumlara bir rehber olarak sunmuştur. Uluslararası finansal raporlama standartları dönemsel olarak ihtiyaç duyulan konularda da ilgili standardını güncelleyerek söz konusu eksiklikleri gidermeye çalışmaktadır.

Sermaye piyasası aracı kurumlarının ülkelerin ekonomileri için gösterdiği çalışmaların anlatıldığı bu çalışmada aracı kurum kavramından ve aracı kurumların faaliyetleri ile ilgili bilgi verilmiştir. Aracı kurumların karşılıklı güveni sağlama ve tarafları bir araya getirmesi ile ilgili faaliyetlerden bahsedilmiş ve aracı kurumların yaptığı işlemlerin nasıl muhasebeleştirilmesi gerektiğini örnekler vermek suretiyle çalışma tamamlanmıştır.

KAYNAKÇA

Akdoğan, N., R. Aktaş, A. Deran, D. Erhan, V. Acar (2011) *Türkiye Muhasebe Standartları İle Uyumlu Sektörel Muhasebe*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Akgün, M. (2009) *Sermaye Piyasası Aracı Kurumlarında Muhasebe Düzeni*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi).

Ataman, Ü. (2005) *Genel Muhasebe - Muhasebede Dönemiçi İşlemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Doyrangöl, N. C. (1996) Repo ve Ters Repo İşlemleri Muhasebesi Esaslar ve Uygulama. *İstanbul Menkul Kıymet Borsası Yayınları* , 66.

İMKB. (2008) *Sermaye Piyasası ve Borsa Temel Bilgiler Klavuzu*, İMKB Yayınları (20)

Manavgat, M. Ç. (1991) Sermaye Piyasasında Aracı Kurumlar. *Banka ve Ticaret Hukuku Araştırmaları Enstitüsü* , 21.

Oruç, H. (2013) *Uluslararası Finansal Raporlama Standartları Çerçevesinde Aracı Kurumlar İçin Finansal Raporlama Örneği*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Doktora Tezi).

Özbiçin, İ. G. (2008) *Aracı Kurumlarda İç Kontrol Sistemi ve Analizi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Doktora Tezi).

Tanör, R. (1999) *Türk Sermaye Piyasası* (Cilt 1. Cilt (Taraflar)). İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım A.Ş.

TSPAKB. (2011) Muhasebe, Denetim ve Etik Kurallar, https://mehmetsf.files.wordpress.com/2013/12/muhabese_denetim.pdf, Erişim Tarihi: 01.11.2017.

Uludağ, D. T. (2011) Aracı Kurumların Mali Yapılarını Güçlendirmeye Yönelik Bir Yöntem: Sermaye Yeterliliği, *Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları* (134).

Ünal, K. O. (1997) *Aracı Kurumlar*, Ankara: Yaklaşım Yayınları.

Yetim, S. (1997) Repo, Ters Repo ve Menkul Kıymet Ödünç İşlemleri. *SPK*, 1.

IRAK SAVAŞINDA SPIN DOCTOR ÖRNEĞİ

Ali Embiye YILMAZ*

Öz

Bu çalışma 2003 yılında başlayan ve yüz binlerce insanın ölümüne ve milyonlarcasının da yerinden edilmesine sebep olan ve bugün hala şiddetin egemen olduğu coğrafyanın olaylarının da tetiklenmesinde başat unsur olarak görülen Irak Savaşında *Spin Doctor*'un rolüne odaklanacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde, *Spin Doctor* terimi, *Spin Doctor*'un tanımı nedir, *Spin Doctor*'un kim olduğu, *Spin Doctor*un ilgilendiği konular, *Spin Doctor*'un tarihçesi nedir, soruları açıklanacaktır. Bu çalışmanın ikinci bölümünde ise Irak Savaşından bahsedilecek ve nihayetinde Irak Savaşında *Spin Doctor*un rolü örnekler üzerinde sorgulanacaktır. Bir sonraki bölümde de Irak Savaşının nedenlerinin kurgudan öte bir şey olmadığını gösteren *Chilcot raporu* irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: *Spin Doctor, Irak Savaşı, Chilcot Raporu, Irak Savaşında Spin Doctor Etkisi.*

A CASE OF SPIN DOCTOR IN IRAQI WAR

Abstract

This study focuses on the role of the *spin doctors* on the Iraq War that started at 2003, during which thousands of people were killed and billions of them were displaced. The bad results of this war are still going on. The Iraq War is also thought to be the key point for the today's bloodshed in the Middle East. The first chapter of the study explains the concept of the *spin doctor*, its description, its identity, on what it focuses and its history. The second chapter explains the Iraq War and the character of its role on the War with examples. And in the next chapter, the Chilcot Report which showed that the Iraq War's reasons were deception is analyzed.

Keywords: *Spin Doctor, Iraq War, Chilcot Report, Effect of the Spin Doctor on the Iraq War.*

GİRİŞ

Ortadoğu günümüzde daha çok kan, şiddet, savaş ve çatışan ülke çıkarlarıyla anılmaktadır.

Boston Maratonu bombalaması olayında 3 kişinin ölmesinin medyada uzun süre hevesle işlendiği bir dönemde, Bağdat'taki bir pazar yerinde gelen intihar saldırısında 130 kişinin ölmesi, medyada sadece bir gün yer alabilmiştir. Öyle ki bu sadece Batının perspektifinden değil Doğunun ve hatta Irak'ın kendi medyasında bile bu kadar zaman ancak kendine yer bulabilmektedir. Arap Baharı, Libya, Suriye, Musul ve buralarda yaşananlar; medyada bir televizyon dizisi gibi işlenmekte ve bir magazin haberi değeriyle yorumlanmaktadır. Medya, bu coğrafyadaki ölüm haberlerini adeta sıradanlaştırmıştır. Ortadoğu'nun şiddetle anılmasının sadece bir sebebi olmasa da Irak Savaşı ve sonrasında yaşananlar önemli bir etkidir. Saddam döneminde yaşanan ölümler Irak'ın işgalinden bu yana yaşanan ölümlerin çok altında kalmaktadır. Üstelik ölümlerin biteceğiyle ilgili ümit de ufukta görünmemektedir.

*Yük. Lis. Öğr., Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ABD., enbiyayilmaz1@gmail.com.

Irak Savaşının gerekçesi olarak Saddam Hüseyin yönetiminin, ülkesinde *kitle imha silahlarını* barındırdığı ve bu silahların da dünyanın geri kalanı için bir tehdit olduğu iddiasıdır. Ancak, bunun gerçeği yansıtmadığını ve bunun bir *Spin Doctorluğu* organizasyonu olduğunu, İngiltere'de Tony Blair hükümetinin 2003'teki Irak Savaşı öncesi ve sonrası aldığı kararlara yönelik en kapsamlı soruşturmanın bulgularını içeren Sir John Chilcot başkanlığında ve 7 yılda hazırlanan *Chilcot Raporu* (2016) kamuoyuna göstermiştir. Türkiye'de siyasal iletişim alanında yeni kullanılmaya başlanan siyasal iletişim ve strateji kavramlarını birleştirmiş *Spin Doctorluk* kamuoyunun karar alışlarını ve tutum belirlemelerini etkilemektedir. Bu doğrultuda, halkla ilişkilerin olumsuz alternatifi olan *Spin Doctorluğun* Irak Savaşı üzerindeki etkileri görülmektedir.

Bu makalenin amacı, Irak savaşına giden yolda ve Irak savaşı boyunca gerek medyada gerekse de resmi düzeyde *Spin Doktorluğunun* Irak Savaşı üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalışmaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde, *Spin Doctor*'un ne olduğu, *Spin Doctor* derken kimden kastediyor. *Spin Doctor*'un ilgilendiği konuların ne olduğu, *Spin Doctor*'un tarihçesinin ne olduğu sorularına açıklık getirilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde Irak Savaşının gerekçesi ve oluşumu kısaca anlatılacak ve bir sonraki bölümde, Irak Savaşında *Spin Doctor* etkisi, örnekler verilerek yorumlanacak ve Irak savaşının gerekçesinin aslında kurgudan öte bir şey olmadığını gösteren Chilcot raporundan bahsedilecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE: SPIN DOCTOR

İngilizcede “*Spin*” kelimesi “eğirmek, bükmek, döndürmek, çevirmek...” anlamlarına gelmektedir. Ama aynı zamanda “*Spin*”, sözcük olarak, Türkçe’de “Haberde Önemli İlerleme” anlamına gelen “Significant Progress in the News” deyiminin baş harflerinden oluşmaktadır.

Daha çok siyasette halkla ilişkiler manasını da taşımakla beraber, bu anlamdan, *bozulmahalini* ifade etmesi bakımından ahlâkî açıdan ayrılan *Spin Doctor*, ilk olarak William Safire'nin yayımladığı *Political Dictionary* adlı kitabında kendine yer bulmuştur. Burada kavram, medyanın gücünün farkında olan liderler, siyasiler ve gazeteciler dışında zeki ve bilgili bir ara sınıfın varlığını işaret etmektedir. Bu sınıf bilgiyi, hedef kitesine, manipülasyonla yeniden düzenlenmiş-biçimlendirilmiş halde sunmaktadır (Özgen ve Bayraktar, 2014: 2).

Kavramın tanımlanması ile ilgili henüz fikir birliğine varılmadığından, Türkçe literatürde de *SpinDoctor* olarak geçmekte, bununla birlikte, “*Spin Doktor*” şeklinde yazımından özellikle

kaçınıldığı gözlenmektedir. Çok az da olsa kavramın Türkçe'ye çevrilmesiyle ilgili çalışmalar olmuştur. Örneğin, Görgün (2006: 315), söz öbeğinin S ve D harflerinden oluşmasından hareketle Türkçe kullanımı açısından *sözde doktor* terimini önermekte ve terimi, medyanın çalışma mekanizmasını gazetecilik mesleğini ve medya mensuplarını iyi tanıyan, retorik sanatını iyi kullanan ancak temsil ettiği kişi ya da kurumun çıkarları için gerçeğin hazmedilir bölümünü söyleyip diğer bölümünü ise karartmaktan kaçınmayan kişiye *Spin Doctor* (sözde doktor) söylenebileceğini ifade etmektedir. Bir başka kaynakta ise, *Spin Doctoru* halkla ilişkilerin bir bozulma modeli olarak görüp kavramın Türkçe'de *sağ kol* şeklinde kullanılabileceği ifade edilmektedir (Özgen ve Bayraktar, 2014).

Siyasetçiler, hem politik amaçları doğrultusunda kitleleri bilgilendirmek hem de kendilerini olumlu şekilde tanıtmak isterler. *Spin* kavramı, işte bu noktada, politikacıların bilgi verme, kendi tanınırlıklarını sağlama, kendilerinin vazgeçilmez olduğunu ispatlamaya çalışma denkleminde oluşan stratejiler bütünüdür. Bu yönüyle, esasında, akademik bir kavram değildir. *Spin*, kriket ve beyzbol gibi spor alanlarında müsabakalarda, rakibin hamlesine karşı müdahale eden oyuncunun topu rakibin hedeflediği yönün aksine hareketlendirmesi olarak bilinen bir spor kavramıdır. Rakip bu hareket karşısında bir anlamda hareketsiz kalmakta ve top takım arkadaşları tarafından alınıp kendi lehlerine sayıya çevrilmektedir. İşte rakibin bu şekilde aldatılarak, hareketten düşürülmesi ya da hareket kabiliyetinin sıfıra indirilmesi kavramının politikada da kendine yer bulması açıkçası şaşırtıcı değildir. Aslında tarihin eski dönemlerinden beri siyaset alanında kullanılmakta olan bu taktik, kavram ilk defa 1984 yılında ABD'deki başkanlık seçimlerinin yorumlanması esnasında *New York Times* gazetesinde kullanılmıştır (Lilleker, 2013: 266). Bu kullanımdan sonra kavram giderek yaygınlaşmıştır. Zamanla, bu kavramla ilgili önemli makaleler ve kitaplar yazılmış ve özellikle halkla ilişkiler alanında sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Ama "Spin Doctor" kavramı açık bir şekilde göstermektedir ki halkla ilişkilerin kötü ve yozlaşmış, ahlaki açıdan bozulmuş alternatif bir modelidir. Öyle ki *Spin Doctor* halkla ilişkilerin, aldatma sanatı, yalan-yanlış beyan, haberi kötüye kullanma modelidir ve tüm bunları yaparken de kendini olabildiğince nazik ve samimi göstermektedir (Miller ve Dinan, 2008: 1).

Spin Doctor kavramı, haberlerin kontrolünden çok haberlerin manipülasyonu demektir. Bir *Spin Doctoru* veya medya yönetim uzmanı veya basın sözcüsünün amacı bir bilginin, haberin karanlık yüzünden ziyade aydınlık yüzünü aktarmak, olayları olduğu gibi değil de kendi siyasal hedeflerine yarayacak şekildeki yönünü açığa çıkarmaktır. Politik hedefler doğrultusunda hazırlanan sözler, broşürler, çıkartmalar, görseller, afişler, videolar, şimdilerde

haber bültenleri ve internet portalları da dahil, belirli bir kurgu sürecinden geçmekte ve ardından kamuoyuyla paylaşılmaktadır. Beyzbolda veya krikette, *Spin* oyuncunun yaptığı, rakibini engellemektir oysa siyasetteki *Spin Doctor*unun yaptığı, gerçekleri saptırmak, olanı olduğundan farklı anlatmak, yalan beyanlar ve düzmece belgelerle, halkın bilgiye ulaşmadaki aracısı olan gazetecileri aldatarak ve zihinlerini başka yöne doğru kaydırarak gazetecileri ve siyasi rakiplerini çalışamaz hale getirmektir (Lilleker, 2013: 266).

Kavram olarak, yüzyılımızın son çeyreğinde kullanılmasıyla beraber, *Spin*, aslında eski zamanlarda ta Yunanlılar ve Romalılar döneminde kullanılmıştır. Gerçeğin tek başına yeterli olmadığını Yunanlılar ve Romalılar da anlamış, gerçeği adeta bir paket olarak hazırlayıp topluma sunmuştur (Eren, 1988: 1223).Kurallarla, iyilikle ve doğrulukla ilişkilendirilmiş bir söylevin kamunun birlikteliğini sağlayabileceği görüşünü savunan Platon'un yazmış olduğu metinlerde bugünkü anlamda bilinen *Spin* faaliyetinin sözlerle uğraşan söylevciler tarafından, kandırma şeklinde cereyan ettiği görülür (Platon, 1982: 53).

Gorgias: Mahkemelerde yargıçları, kurultayda üyeleri, halk toplantısında, ya da buna benzer siyasi toplantılarda, vatandaşı kandırmak için sözden büyük ne var? Sözün gücünü edindin mi, hekim de beden eğitimcisi de senin buyruğuna girer; zenginlikler topladığını söylediğin sarraf da o zenginlikleri kendi için değil, konuşmayı, kalabalığı kandırmayı bilen senin için toplamıştır.

Sokrates: Sanıyorum ki Gorgias, söylev sanatının sence ne olduğunu doğru olarak açıkladın. Yanlış anlamadımsa, demek istiyorsun ki söylev sanatı bir kandırma sanatıdır, bundan başka bir şey değil, başı sonu bu.

Bu satırlar gösteriyor ki, *Spin*, kavram olarak literatürde yakın bir zamanda yerini almış olsa da davranış biçimi olarak Antik çağda bile bilinmekte ve uygulanmaktadır. Dahası 1980'lerin ortalarında, Amerika'da pratik olmamakla suçlanan Stratejik Savunma İnisiyatifi (Strategic Defence Initiative-SDI) adlı bir kurumun halkla ilişkiler uzmanlarının suçlamalara karşı oluşturdukları -kurumun ilerleme kaydettiğini gösteren basın bültenleri yayımlanması- şeklinde bir halkla ilişkiler olarak kullanılmıştır. SDI de yapılan halkla ilişkiler uzmanlarının hazırlamış oldukları bültende kurumun çıkarlarına uygun olan bilgileri ön plana çıkarılmış, gerçekler, ayıklanmış, kuruma karşı yöneltilen eleştiriler yalanlanmış, kurumun ne kadar önemli bir kurum olduğu adeta ispatlanmaya çalışılmak istenmiştir. Bu raporda ayrıca, sert sözler yerine yumuşak sözler seçilmiş, basın bülteni ile gündem oluşturmak gibi teknikler kullanılarak *Spin* yapılmıştır (Aktaran, Görgün, 2006: 305; Bricknell, 2005:2).

Her ne kadar, sözcük olarak “eğirme, bükme, döndürme, çevirme” anlamlarına geldiğini, kavram olarak ise “Significant Progress in the News” deyiminin baş harflerinden oluştuğunu ve Türkçe karşılığının “Haberde Önemli İlerleme” olduğunu, bununla birlikte, algının politik çıkar lehine değiştirilmesini ifade ettiğini aktarmış olsak da, bütünün diğer parçası olan ‘*Doctor*’ teriminin ise, *Spin*’le karşılaştırıldığında, görece olumlu bir durumu düzeltebilir/değiştirebilir/uyarlayabilir, tehlikeli bir durumu bozulmaya uğratarak ve hatta onun sahtesini hazırlayıp yalan bildiride bulunma durumuna kadar götürebilen uygulayıcıyı tanımladığını da göz önünde bulundurmak zorundayız. Kısaca, “*Doctor*” terimini, yamacı, parçacı ve tahrifatçı olarak tanımlayıp özellikle *Spini* planlayarak, kasıtlı icra edenler için kullanabiliriz (Bricknell, 2005: 2). Bu haliyle, bir olguyu ya da ifadeyi en iyi bükümü ya da eğimi veren *Spin Doctor*; dürüstçe iletişime girmektense bilgiyi eğri büğrü etmeyi, biçimini bozmayı, çarpıtmayı, saptırmayı, değiştirmeyi tercih etmekte bu nedenle de hedef kitlesi olan dinleyiciyi, izleyiciyi, seyirciyi aldatmaktadır (Görgün,2006:307).

Spin Doctor denilince, akılda bir doktor ve elinde belirli haberleri muayeneden geçiren kendi lehine olanları aklayan ötekileri ayrıştıran bir imaj, bir karikatür gelebilir. *Spin Doctor*lar belirli bir ahlak ölçütüne sahip değildir. Bu anlamda belirli bir amaç için kullanılacak her yol mubahtır ilkesini savunan Makyavelistlikle eş değerdir. Bu haliyle *Spin Doctor*u, temsil ettiği kişi ya da kurum hakkında olumsuz haber akışını önlemeye çalışan bu haber akışını önleyemeyince de kurumun ya da temsil ettiği kliğin lehine dönüştürmeye çalışan, bunun için organizasyonlar düzenleyen, kampanya için ekip oluşturan, koordine eden kimi zaman gündem belirlemeye çalışan kimi zaman da spontane gelişen olayları kendi çıkarlarına yorumlayan özel uzman kişi, ya da sağ kol olarak tanımlanabilir (Özgen ve Bayraktar, 2014: 7).

*Spin Doctor*un, ortalama bir basın sözcüsü, halkla ilişkiler uzmanı veya medya uzmanından çok daha öte meziyetlere sahip olan ve hizmet ettiği siyasi liderin, asistanı, arkadaşı ve hatta sağ kolu olduğunu söyleyebiliriz. *Spin Doctor*larını aslında bir gölge başkan olarak düşünmek durumun ciddiyetini ortaya dökmek açısından önemlidir. Biil Clinton’un James Carville’si, Tony Blair’in Alastair Campbell’i kurdukları ilişki bakımından *Spin Doctor*luk örneklerini teşkil ederler. Batı kamuoyunda bu kişilerin medyatikleşmeleri ve bu haliyle bilinmeleri *Spin* hamlelerinin de etkisizliğine yol açmaktadır; işin gerçeği *SpinDoctor* kimliğini ziyadesiyle deşifre etmemelidir. (Lilleker, 2013: 267). Bizde pek bilinmemesine rağmen Batıda neredeyse bir olgu olarak kabul edilmekte Hollywood yapımlarında ve hatta televizyon dizilerin de bile örneklerine rastlanılmaktadır. Örneğin son yıllarda Netflix film yapımının *House of Cards* dizisi

ve burada canlandırılan Doug Stamber karakteri tam bir Spin Doctor-sağ kol adamıdır. *House of Cards*, Washington'da zirveyi hedefleyen, merhametsiz politikacının hayatını anlatan bir dizidir. Başkan Francis Underwood, yıllarını Beyaz Saray koridorlarında geçirdikten sonra en iyisinin kendi olduğunu ve başkan olması gerektiğini düşünür. Ve bu iş yapmaya koyulurken uygulayacağı taktik, demokratik yollarla adaylığını koymak, bağış toplamak gibi bilinen yöntemlerin aksine rakiplerinin dosyalarını karıştırmaktır. Tabii bu iş için kendisine karısından bile daha yakın birine ihtiyacı vardır, bu kişi, Doug Stamber'dir. Doug Stamber, kaya gibi sağlam ve çoğu zaman da sağırdır. Duymaması gereken hiçbir şeyi duymaz; bilmemesi gereken hiçbir şeyle ilgilenmez. Göz önünde çok bulunmaz; tam bir görev adamı. İtaatkâr, iş bitirici, medyada ilişkisi olduğu insanlar var. Kimi zaman öyle bir gündem oluşturur ki kendisi bu işin içinde hiç yoktur; bazen tuzağa düşürmek için oluşturdukları gündemde başkan adayı Fransis Underwood rakiplerini savunur; böylece kibar, cana yakın, samimi ve dürüst, empati kurmasını bilen bir politikacı olduğunu gösterir. En önemlisi de bu komployla yakından uzaktan ilişkisi olmadığını kamuoyuna ispat eder. Toparlayacak olursak, diziyeye göre siyasette *Spin Doctorun* özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Başkan'ın, başkan adayının en samimi adamıdır.
- Çok fazla göz önünde bulunmaz; bulunursa yapacağı işler gizemini yitirir ve kasıtlı haber yapıldığı anlaşılır.
- Amaç için her yolu dener; gizli dosya ele geçirme, kendilerinin hiç ilgisi yokmuş gibi dosya sızdırma, yalan haber pompalama, rakibi itibarsızlaştırma, gündem değiştirme ya da aleyhte olan gündemi kendi lehine çevirme *Spin Doctorun* işleri arasındadır.

2. IRAK SAVAŞINDA SPIN DOCTOR ÖRNEKLERİ

ABD eski Başkanı George Bush ve İngiltere Başbakanı Tony Blair'in öncülüğünde, iki ülke önderliği ile oluşturulan koalisyon güçlerine ait savaş uçaklarının 20 Mart 2003'te Irak'ın başkenti Bağdat'ı bombalamasıyla başlayan savaş, ülkede en az yüz elli bin sivilin hayatına mal olmasına, yaklaşık olarak bir buçuk milyona yakın insanın yer değiştirmesine neden olmuştur (Chilcot Raporu, 2016). Irak'taki Saddam Hüseyin rejimini devirmek için harekete geçen ABD ve İngiltere'nin öncülüğündeki uluslararası güç, 40 ülkeden oluşturdukları koalisyonla 20 Mart 2003'te Irak'a müdahale etmeye başlamıştır. Yaklaşık 8,5 yıl süren çatışmaların ve işgalin ve ardından ABD Başkan Barack Obama'nın talimatıyla 15 Aralık 2011'de ülkedeki son askeri birliklerini de çekerek savaşı resmi olarak bitirmiştir. Savaş ayrıca, ABD'ye de binlerce canın yanı sıra, yaklaşık 1 trilyon dolara mal

olmuştur(Milliyet,2011).Her ne kadar ABD ve koalisyon güçleri Irak'tan çekilmiş olsa da iç çatışmalar, mezhepsel savaşlar, intihar saldırıları ve iktidar çekişmelerinin sebep olduğu ülkede 'yönetilememe' olgusu ve bir bakıma anarşi, tüm hızıyla devam etmektedir. DEAŞ'ın 2014 yılında Musul'u ele geçirilmesiyle bambaşka facialarla karşı karşıya kalınmış ABD öncülüğünde adı geçen örgüte karşı koalisyon güçleri yeniden kısmi olarak da olsa (örneğin Musul Harekâtı) askerleriyle Irak'a askeri müdahalede bulunmuştur.

Irak Savaşı, 21. yüzyılın en infial yaratan olaylarının başlangıcı olarak sayılmasa da, bir mihenk taşı olarak sayılabilir. ABD ve İngiliz askerlerinin elinde Iraklıların nasıl işkenceye maruz kaldıklarını gösteren videolar, gazete haberleri ve fotoğraflar bir yana son yıllarda DEAŞ'ın çarmıha germe, kafa kesme ve bunu film efektleriyle süsleyerek sosyal medyada paylaşması ve militan devşirmesi bizi aslında Irak Savaşının bir savaştan çok çağ değişikliğine yol açan ve bir coğrafyanın tamamen kan haritasına dönüşmesine neden olan ciddi bir olgu olarak ele alınmasına götürüyor.

Irak'ın işgali, Amerika tarafından, çok önceden, Baba Bush döneminde 1. Körfez Savaşı'ndan sonra kararlaştırılmıştı. Saddam Hüseyin, uzlaşmaz tavrı, komşularına karşı tehdit oluşturması bakımından, iktidarda olduğu sürece Amerika'nın kendini aşağılanmış ve güçsüz hissetmesine sebep oluyordu (Kissinger, 2002: 176). Dolayısıyla, ABD açısından Saddam Hüseyin'in ve O'nun yönetiminin yok olması gerekiyordu.

II. Dünya Savaşı sonrasında 11 Eylül 2001'deki Dünya Ticaret Merkezi kulelerine yönelik terör hadisesine kadar, Ortadoğu'da yaşanan olaylara doğrudan müdahale etmemiş, yaşanan hadisenin cereyan şekline bakıp değişik stratejik hamlelerle dolaylı yollardan müdahale etmiş olan ABD, aslına bakarsak Ortadoğu'daki çıkarlarını, Soğuk Savaş sırasında Sovyetler, radikal milliyetçi ve solcu akımlar, 1980 sonrasında da radikal İslamcılar gibi bölgede düşman güçlerin, ortaya çıkmasını ya da daha fazla büyümesini önlemeye çalışmak; İsrail'in başını çektiği, bölgedeki müttefikleri korumak ve kendine bağlılığını sağlamak ve son tahlilde petrol kaynaklarının ve stratejik noktaların müttefiklerinin kontrolünde kalmasını ve petrolün uluslararası piyasalara sürekli ve makul bir fiyattan akışını sağlamak şeklinde gütmüştür (Güdek, 2014: 139). Uzun yıllar önce Saddam'ı yok etmeyi kafasına koymuş olan ABD 11 Eylül terör saldırılarını da Saddam'ı alaşağı etmek için kamuoyunu ikna etmede kullandı.Yani çok önceden kararı verilen bir savaşa gerekçe -casus belli- gerekliydi.

2.1. SPIN DOCTORLAR İŞ BAŞINA: İRAK'I ÖZGÜRLEŞTİRMEYE GİDİYORUZ!

Spin Doctorluğun bir siyasal iletişim stratejisi olmasının yanı sıra, medya tarafından kullanılan ya da medyanın da *Spin* için bir araç olarak kullanıldığı ve amaç için belirli raporlar veya *istenmeden belirli eller tarafından servis edilen/sızdırılan* dosyalarla da yapıldığı görülür. Örneğin, 2003 Irak Savaşı öncesi, İngiltere medyasında çıkan haberlerin tamamen önceden kurgulanan savaşa gerekçe bir -casus belli-arandığını göstermektedir. Hükümet tarafından “Irak’ın Kitle İmha Silahları” başlığıyla medyaya sürülen ve yayımlandığı dönemde –her nedense- hiç de şüphe uyandırmayan rapor, bugün özellikle Chilcot raporuyla “sahte dosya” olarak nitelendirilmektedir. Bu rapor, sonuç olarak Irak Müdahalesini meşru göstermeye yardımcı olmuştur. Bu haliyle medya aracılığıyla *Spin* uygulanmıştır. Aslında kısmen de olsa İngiltere medyasındaki Irak Savaşına muhalif seslerin var olduğu da söylenebilirdi. Ne var ki “Saddam’ın İngiltere’nin çıkarlarını kırk beş dakikada bitirebilecek kitle imha silahlarına sahip olduğu” şeklinde medya tarafından öne çıkarılan korku dolu ve dehşet uyandıran tek bir ifade, raporun içeriğine dair tartışmaları geçersiz kılmıştı. Gerçeklerin bükümlendiği, çevrildiği, harmanlandığı, manipülasyonun ilke edinildiği faaliyetler bütünü olan *Spin*in, aynı zamanda bir *karşı Spin*ide olduğu yine Irak Savaşı sürecinde İngiltere medyasında rastlanılmaktadır. 2003 Haziran ayında: BBC Radyo 4 “bugün”, “Irak’ın Kitle İmha Silahları” raporunun gerçekliği yansıtmadığı ve aslında hükümetin toplumu medya aracılığıyla aldattığını raporun hükümet eliyle servis edildiği gündemleşmiştir. *Karşı Spin*le toplumun savaşa olan desteği kesilmeye çalışılmıştır yoksa kitle imha silahlarının varlığının ispatlanmadığı ve koca bir yalan olduğu hem savaş yanlılarınca hem de savaş karşıtlarınca biliniyordu. Bu yalanı ortaya çıkaracak tek tanık ve Irak’taki durumu araştırmış olan kitle imha silahları uzmanı David Kelly’in 2003 senesinde şaibeli biçimde hayatını kaybetmesi de (intihar etmiştir) durumun bir başka şekilde yorumlanması gerektiğini gösterir. Tamamen kirli bir taktik olan *Spin* hamlelerinin savaş gibi önemli konularda halkın kararını nasıl etkilediğini gözler önüne sermiştir (Lilleker, 2013: 268).

Savaşın başlatıcılardan ABD, hem dünya hegemonyası ve hem de savaşın bir numaralı aktörü hasebiyle sorumluluğunun İngiltere’den daha fazla olduğunu bilerek, *yalanı* dünya boyunca yaygınlaştırmış *Spin* faaliyetlerini daha kapsamlı tutmuş İngiltere’de yayımlanan raporun benzerini hem ABD kamuoyuna sunmuş hem de dünya kamuoyunu ve özellikle de müttefiklerinden bir İslam ülkesi olan Türkiye’yi ve onun kamuoyunu da ikna etmek açısından *Spin* faaliyetlerini tüm dünyayı kapsayacak şekilde planlamış, yaygınlaştırmıştır.

ABD Dışişleri Bakanı Powell BM Güvenlik Konseyi'ne "Irak'ın füze ve menzilleri haritası" nı sunarken Irak'ın elinde bulundurduğu iddia edilen füzelerin İstanbul'u dahi vurabilecek menzile sahip olduğunu belirtmiştir. Türkiye'de de her ne kadar savaş karşıtı kitle çok olsa da bu tek cümle önemli bir kesimi inandırmış gazete manşetlerini de etkilemiştir. Örneğin 2003 Sabah gazetesinin haberi ilgi çekicidir:

“Powell, BM konuşmasında "dumanı tüten silah" kanıtı sunmadı ama Irak'ın silah denetimini engellediğini ortaya koydu. Kanıtlar arasında kitle imha silahlarının denetçiler gelmeden kaçırıldığına dair ses kayıtları ve sonradan ortadan kaybolan laboratuvar görüntüleri var. ABD Dışişleri Bakanı, BM Güvenlik Konseyi'ne "Irak'ın füze ve menzilleri haritası" da sundu. Harita, Saddam'ın Ankara'yı vuracak menzilde bir füzesi olduğunu gösteriyor. Geliştirmekte olduğu söylenen başka bir füzenin ise İstanbul'u vuracak güçte olduğu görülüyor(Aktaran: Güdek, 2014: 192; Sabah, 06.02.2003)

Net kanıt ne savaştan önce ne de savaş boyunca gösterilebildi. Ama ince taktikler, arka odalarda Nobellik bir roman gibi kurgulanmış hikâyeler, fısıltı gazeteleri, parayla tutulmuş kaleşör köşe yazarları bir *Spin Doctor* organizasyonunun zincirini oluşturan halkalarındandır. ABD söylemlerini Irak Savaşının meşru bir hareket olduğunu ispat edinceye kadar sürdürdü. Aslında bir yerde toplumun önemli kesimi savaşa ikna olmamıştı. Tüm dünyadaki gösteriler, savaş karşıtı yürüyüşler dünya vicdanın ikna olmadığına göstergesiydi; ama *Spin* faaliyetleri o kadar etkindi ve Saddam ve yaptıkları o kadar canavarlaştırılmıştı ki büyük facia önlenemedi. Tabii Saddam imajı tek başına, medyanın abartısı değildi, bunda Saddam'ın katkısı oldukça büyüktü. Haberin devamı şöyledir:

Saddam'ın bilim adamlarına baskı yaptığı da Powell'ın söylemi içindeydi. Powell şöyle konuştu: Aralık ayı başında bütün bilim adamlarını "BM'yle konuşmayın" diye tehdit etti. Denetçilerin geldiği günler silah çalışmaları yapan bilim adamları Saddam'ın saraylarında esir tutuldu. İşe gönderilmediler. TSİ 18.03'te Powell, konuyu biyolojik silahlara getirdi: Saddam, yıllardır şarbon, Botulinyum ve Ricin üretti. Bildiğimiz kadarıyla Saddam'ın ülke içinde gezen 18 mobil tesisi var. Belki bu kamyonların sayısı, daha da fazladır. Saat 18.35'te Amerikalı bakan, konuyu Saddam ile El Kaide arasındaki bağlantıya getirdi. El Kaide teröristi Ebu Musab Zerkavi'nin Saddam'la birlikte kitle imha silahı yapımında çalıştığını şöyle anlattı: Zerkavi, Mayıs 2002'de 12 adamıyla Bağdat'a geldi. 2 ay kaldı. Ameliyat oldu. 12 terörist 8 aydır Bağdat'ta. Saddam'ın adamları, 1996-2001 yılları arasında El Kaide lideri Usame bin Ladin'le 8 kez görüştü. Irak'ın atom bombası programının hâlâ aktif olduğunu belirten Bakan, Irak'ın elinde nükleer silah için gereken 3 unsurdan 2'sine sahip olduğunu söyledi. Powell,

"Saddam ve rejimi, birileri onu durdurmazsa durmayacaktır" dedi (Aktaran: Güdek, 2014: 192; Sabah, 06.02.2003).

Profesyonelce kurgulanmış akıcı bir hikâye. Aslında Bush yönetimi hakikatle ve kanıtlarla pek ilgilenmiyordu. Powell'in, BM'deki 5 Şubat konuşmasında ortaya koyduğu delillere dünyanın inanıp inanmaması da ABD'nin umurunda değildi. Bush yönetimi, dilinden düşürmediği ve ortaya çıkarılması halinde Irak'ın silah programlarını tamamen lağv etmediğini gösterecek olan biricik delili (ya da söylemi olan) 'gizli silahlara' dair kanıtların bulunmasına dâhi gerek duymuyordu. Çünkü Bush'un bu konudaki yaklaşımı netti: Saddam'ın elinde gizli silahlar vardır. Eğer Amerika söylüyorsa doğrudur. Bush bunu şöyle ifade ediyordu: "Eğer Saddam Hüseyin bu silahların varlığını bir kez daha inkâr edecek olursa, son aşamaya (savaş aşamasına) yalan söyleyerek girmiş olacak ve bu kez aldatmacaya başvurması hoş görülmeyecek. Gecikme ve direnç gösterme en kötü sonuçları beraberinde getirecek" (Arnove, 2003: 14).

Özcesi, Bush bir cadı avı başlatmış ve baş suçluyu ya da iblisin ta kendisini de dünyaya işaret etmişti. Bu noktadan sonra Saddam Hüseyin'den beklenen- sürecin başından sonuna kadar haksız yere suçlanıyor dahi olsa- ölüme giderken kendisine istinat edilen suçları itiraf etmesiydi; bu noktada suçun ya da kanıtların varlığı değil, suçlamanın kendisi gerçekliği oluşturuyordu ve bu içinden çıkılması oldukça zor "Kafkaesk bir tablo" ydu. Bu tabloya gerçeklik kazandıransa medyadan başkası değildi. Medya, Irak'ın İşgali'nin pazarlanmasında hakikatler ve kanıtların eksikliği konusunda pazarlanmanın başındaki akıllı ya da aktörleri sıkıntıya sokacak pek bir şey yapmıyor; gerçeği bu cendereden çıkarıp selamete kavuşturacak o can alıcı soruyu bir türlü sormuyor ya da sorma cesaretini kendisinde bulamıyordu(Güdek, 2014: 192).

Buna karşılık Irak cephesi; "Powell'i düşünceli bir halde dinleyen Irak'ın BM Büyükelçisi Muhammed el Duri şöyle konuştu: Bu açıklamaların gerçekle ilgisi yok. Ses kayıtları gerçek değil. Teknoloji sayesinde herkes her yerde ses kaydı yapabilir. Bunlar isim verilmeyen kaynaklara dayandırıldı. Powell iddialarını denetçilere vermeliydi. Irak, bilim adamlarını korkutmadı aksine teşvik etti. El Kaide ile bağlantımız olmadığını CIA de biliyor. (Aktaran: Güdek, 2014: 192; Sabah, 06.02.2003).

Doğrusu, Powell'in iddia bile olsa denetçilere verecek bir şeyi yoktu. Muhammed El Duri çaresizdi, ok yaydan çıkmıştı bir kere savaş olacaktı, derin odalarda silah tüccarları, baronlar ve *Spin Doctor*lar palazlanmış savaş kurgulanmıştı; El Duri'nin yalanlayamadığı iddiaları Chilhot yalanlayacaktı, ama bu yüz binlerce insanın ölümünü durduramamıştı. Başkan Bush,

bir konuşmasında Iraklılara özgürlük götüreceklerini ve Irak halkının savaştan etkilenmeyeceklerini garantiliyordu:

"Tüm bu aldatma ve zalimliklerle dolu on yıllar şu anda bir sona ulaştı. Saddam Hüseyin ve oğulları Irak'ı 48 saat içinde terk etmelidir. Bunu reddetmeleri, bizim seçtiğimiz bir zamanda başlayacak bir askeri çatışmayla sonuçlanacaktır. *Çoğu Iraklı*, radyo yanında beni duyabiliyor ve onlara bir mesajım var: Askeri bir operasyona başlamak zorunda kalırsak, bu ülkeniz yöneten kanunsuz adamlara karşı olacaktır, size karşı değil. İttifak güçleri geldiğinde, ihtiyaç duyduğunuz gıda ve ilacı dağıtacaktır. Terör aygıtını ortadan kaldıracacağız ve size müreffeh ve özgür olan yeni bir Irak'ı inşa etmekte yardımcı olacağız. Özgür Irak'ta komşularınıza karşı saldırgan savaşlar olmayacak, zehir fabrikaları olmayacak, muhalifler idam edilmeyecek, işkence ve tecavüz odaları olmayacak. Tiran yakında gitmiş olacak. Özgürlük gününüz yakın. Saddam Hüseyin'in iktidarda kalması için artık çok geç" (Aktaran: Güdek, 2014: 193; Radikal, 19.03.2003).

Çoğu Iraklı kelimesi ilgi çekici, bunun doğrusu, Iraklıların çoğunun onu dinlemediği ve sadece korktuğuydu. *Eğer bir askeri operasyon başlatmak zorunda kalırsak*, bu da metnin ikinci ilgi çekici tarafı; çünkü kurgulanmış bir hikâyeden hiç haberi yokmuş gibi kendisini ve ekibini masumane gösteriyor. Bununla da yetmiyor, bilinçaltından sanki savaşı istemiyor ve barışçıl yollarda ısrarcıymış imajı uyandırıyor. Barışçıl yollardan eğer zor durumda kalıp da savaşacak olurlarsa bu kanunsuz adamlar yüzünden olurdu; çünkü Başkan Bush ve adamları, saygılı, hukukun üstünlüğünü kabul etmiş, gelişmiş Batı demokrasisinin temsilcileri ve olsa olsa onlar; ancak *kanunsuz adamlarla* mücadele eder, tıpkı Vahşi Batı dizilerindeki şerifin kanun adamı Kızılderililerin birer haydut olarak gösterilmesinde olduğu gibi; *kanun adamı olan şerif kanunsuz haydut Kızılderilileri yakalar* metaforunu andırıyor. Buradaki amaç, savaşı meşrulaştıracak kelime *Spinlerinin* yapılmasıdır. Yani sadece Saddam'ı devireceğim demiyor, *kanunsuz adamları, tecavüzcüleri barbarları* saf dışı bırakmak zorunda olduğunu söylüyor. Irak halkı bu işin içinde yok. Sanki Saddam ve adamları Irak'tan cimbızlanacak geri kalanların burnu bile kanamayacak resmi çiziliyordu. Böylesi bir yaklaşım ve söylem, televizyon karşısındaki kitlenin savaşı sakinlik içinde izlemesini sağlıyordu. "*Kaygılanmayın her şey yolunda*" mesajı, azınlıkta olan kitleyi ikna etmeyip sokaklara çıkmasına engel olamasa da hatırı sayılır kitleyi merak içinde "görelim bakalım ne olacak" tutumuyla Amerikalıların bu işi başaracağını ama nasıl başaracağını bekliyordu. Öne çıkarılan kelime aynı zamanda bir tarihi ve Amerika'nın kendine biçtiği *özgürlük misyonunu* ön plana çıkarıyordu. Konuşmanın devamında kullandığı *-ihtiyaç duyduğunuzda gıda ve ilacı dağıtacaktır-* ifadesi veya *Spini*; burada neredeyse hiç ihtiyacınız olmayacak müsterih olun biz nasıl olsa kanun adamıyız ve kanunsuz işlere bulaşmamış insanlara dokunmayacağız ve

savaş çok az sürecek imajı çizilmeye çalışılıyor.“Size özgür dünya bahşedeceğiz; çünkü tecavüz odaları ve işkence tiranlığıyla Saddam olmayacak.” En sonunda,“*Saddam Hüseyin’in artık iktidarda olması için çok geç* “Spini/ifadesi burada da aslında “biz zor durumda kalmasak askeri müdahale etmeyeceğiz, sizi zor durumda bırakmayacağız” sempatisine ve nihayetinde de“biz ve dünyanın geri kalan iyi insanlarıyla buluşabilmeniz için Saddam’ın gitmesi lazım” anlamına gelmektedir. Aslında dehşet, küçük bir çocuk oyununda iyi bir oyunun kurulabilmesi için kötü çocuğun gitmesi gerekir kuralı gibi masumane anlatılmaktadır. Tabii harekât başladığında da hem ABD ve dünyanın geri kalan kamuoyunun müsterih olması sağlanmalı hem de savaşın ne kadar gerekli olduğu kanıtlarıyla sunulmalıydı. Savaşın amacına ulaştığıyla ilgili medya *Spini* örneğin Fox News haberiyle sağlanmaya çalışılmıştır. Savaş başladığı gün, *Fox News* sabah saatlerinde,*savaşın gerekçesi olan kurgulanmış haberi* etrafında topladığı dört ünlü güvenlik uzmanıyla “Irak’ta 500 Nükleer başlık bulundu” manşetiyle, gerçekmiş gibi sunulmuştur.



Kaynak: *Sabah*, 06.11.2005.

Spin faaliyeti devam ediyordu. Saddam’ın bulunduğu, aslında bir “in”de olmadığı; ama Saddam’ın önce bir ine konulduğu ve videolar çekilip haberlere servis edildiği iddiası öne sürülse de Saddam yakalandığında kamufleli bir askerin bir elini Saddam’ın kafasına dayayıp gözlerini objektife dikmesi ve profesyonelliği aşan görüntüsü ilgi çekiciydi. Bu foto internette dolaşıma girmesiyle kısa sürede dünyayı dolaşmaya başladı. Herkes bu askerin Amerikalı bir asker olduğunu zannediyordu. Oysa bu kişi Samir adında Iraklı göçmen bir ABD askeriydi (Sabah, 2005). Bu fotoğrafta da aslında bir *Spin Doctor* faaliyeti seziliyor. Bir Iraklının da

aslında Saddam'dan nefret ettiğini ifade ediyor. ABD, fotoğrafı medyaya servis etmekle Saddam'ın ele geçirilmesiyle ne kadar önemli bir iş yaptıklarını Irak asıllı askerinin Saddam'ın başında durarak objektife bakmasıyla ifade etmeye çalışıyordu.



ABD bir kadın, billboarda asılmış manşeti okuyor.

Kaynak: (Haksöz Haber, 2010).

Kamuoyunun teskin edilmesi için ABD hükümeti savaşta her gazeteciyle çalışmama kararı verdi. Fox kanalı savaşta canlı olarak veren tek kanaldı. Tıpkı UEFA'nın dünya maçlarını ülkelerden tek kanallara satması gibi ABD de 1. Körfez savaşını CNN'e, 2. Körfez savaşını ise Cumhuriyetçi muhafazakâr Fox'a verdi. Yalnızca sınırlı sayıda gazeteci cepheye götürüldü. II. Körfez Savaşında, iletişim politikaları ve savaş – medya ilişkisine yeni bir boyut kazandıran ve savaş haberciliğinde Türkçe'ye “iliştirilmiş gazetecilik” (*embedded journalism*) olarak geçen yeni bir kavram ortaya çıkmıştı. İliştirilmiş gazetecilik en genel anlamıyla askeri birliklerle beraber hareket eden anlamında kullanılıyordu. İliştirilmiş gazeteciler askeri birliklerle beraber yaşayan, seyahat eden, yemek yiyen, uyuyan ve onlarla tüm profesyonel ve kişisel aktivitelerinde beraber olan gazetecilerdi. İliştirilmiş gazeteciler, savaşı izlemek için ABD yönetimine başvuran yaklaşık üç bin gazeteci (İlhan ve Dirik, 2011:73) içerisinde seçilen 40 civarında yabancı basın mensubu da dâhil olmak üzere toplam 600 kişiden oluşuyordu. Gazeteciler, ABD birliklerinin koruması altında onlarla birlikte cephede yer alıyorlar, tanklara ya da helikopterlere binerek işgal altındaki bölgelere de gidiyorlardı. Tek fark, gazetecilerin sivil ve silahsız olmasıydı. Böylece ABD operasyon yaparken savaş hukukunu ayaklar altına almayacağını garantilediği imajını yaymaya çalışıyordu. İliştirilmiş gazeteciliğin, sansürü teknik olarak ortadan kaldırması ve görüntü imkânlarının daha zengin

olması gibi faydalarının olduğu ifade edilse de sistem pek çok nedenle eleştirilmiştir. İliştirilmiş gazeteciliğin savaşa ilişkin haber üretmek yerine propaganda ürettiği, gazetecilerin birliklerle kendilerini fazlasıyla özdeşleştirerek nesnellikten uzaklaştıkları ve savaşı kişisel deneyimleriyle anlattıkları bu eleştirilerden en sık rastlananlarıdır (İlhan ve Dirik, 2011:77). İliştirilmiş gazeteciler ABD hükümeti tarafından ayrıcalıklı ve basın özgürlüğü şeklinde lanse edilse de gazetecilere sözleşme imzalatılmıştır. Bu gazeteciler her istediği haberi çalıştığı kuruluşlara gönderemiyor, ancak haber, ABD yetkililerinin denetiminden geçirilerek gönderiliyordu. Kurallar ihlal edilirse gazeteci cezalandırılıyor ve cepheden uzaklaştırılıyordu. ABD, 1. Körfez savaşından edinmiş olduğu deneyimi geliştirmiş olarak, savaş kurgusunun pürüzsüz bir şekilde ilerlemesi için elinden geleni yapıyordu. Bu savaşta 2. Dünya savaşından beri alışlagelmiş propaganda kullanmıyordu. Alışlageldik Propaganda yöntemlerini kullanmayarak; esasında propaganda yapmadığını savaşı demokrasi ve özgürlük için yaptığını bunu da hukuk kurallarına uyarak yaptığını; sadece söylemiyor çizmiş olduğu imajla icraatlarında, kademe kademe göstererek aslında daha derinde propagandanın da üstünde bir üst akıl, *Spin Doctorluğu* yapıyordu.

2.1. Irak Savaşı'nda *Spin Doctorluğu* Tespiti: *Chilcot Raporu*

7 yıllık bir araştırma sonucunda yayımlanan, 2 milyon 600 kelimedenden oluşan ve Başta Blair olmak üzere dönemin önde gelen isimlerinin Irak Savaşı sürecinde eleştirildiği Chilcot Raporu, soruşturma komisyonunun başkanı Sir John Chilcot tarafından 6 Temmuz 2016 yılında İngiltere'de kamuoyuyla paylaşıldı. Rapor, Irak Savaşı ile ilgili aşağıdaki noktalara temas ediyordu:

- a. Irak'ta işgal ve istikrarsızlık sonucu Temmuz 2009 tarihi itibarı ile en az 150 bin Irak'lının, muhtemelen çok daha fazlası, hayatını kaybetmiştir. Ölenlerin çoğu sivildir. Bir milyondan fazla kişi de evsiz kalmıştır. Bu nedenle Irak halkı çok acı çekmiştir.
- b. İngiltere Savunma Bakanlığı işgali; aceleyle planlamış ve oluşan güvenlik tehditleri karşısında, özellikle de çok sayıda askerin ölümüne neden olan el yapımı bombalar konusunda, yavaş reaksiyon göstermiştir.
- c. Blair, ABD'nin politikalarını etkileme yeteneğini abartmıştır (özellikle bu Blair'in Başkan Bush'a 28 Temmuz 2002'de göndermiş olduğu mektupta “ne olursa olsun seninleyim” ifadesi bunun kanıtı).

- d. "Dönemin başbakanı Tony Blair'in, 'Irak'ta işgal sonrası yaşanacak problemler önceden bilinemezdi' şeklindeki görüşünün gerçeği yansıtmadığı, Irak'ta iç savaş ve El Kaide'nin faaliyet gösterme riski olduğu yolunda uyarıların var olduğunu belirtmiştir.
- e. Irak'ın o dönemde herhangi bir tehdit teşkil etmemiş, kesin bir şekilde ülkenin kitle imha silahlarının risk teşkil ettiği yönündeki hükmün de haklı bir gerekçesi olmamıştır.
- f. İngiltere'nin Irak politikasının kusurlu istihbarata dayalı olmuştur, istihbaratın sorgulanması gerekirken; bu yapılmamıştır.
- g. Askerî harekâtın belki sonra gerekli olabilirdi, ama Saddam Hüseyin 2003'te acil bir tehdit değildi.
- h. İngiliz hükümetinin "Irak'ta askeri harekâta katılmanın yasal temeli var" şeklindeki kararının da tatmin edici olmaktan uzak olduğu tespit edilmiştir (Chilcot Raporu, 2016).

Rapordan sonra Tony Blair, aldıkları istihbaratın yanlış olduğunu ve bunun için özür dilediğini dile getirdi. Ayrıca DAES terörünün hortlamasında Irak Savaşının payının olduğunu ifade etti. Planlamadaki bazı hatalar ve şüphesiz, rejimi ortadan kaldırır kaldırmaz yaşanacaklarla ilgili anlayışlarındaki hatadan ötürü de özür dilediğini ifade etti (Hürriyet, 2015).

Blair'in itirafları aslında kısa vadeli hedefler için amaca giden her yolun mubah olduğu anlayışının sergilendiği *Spin Doctor*luk faaliyetinin ne kadar yanlış olduğunu aynı zamanda çok daha büyük olumsuzluklara kapı araladığının göstermektedir.

SONUÇ

Çalışmanın ilk bölümünde, *Spin Doctor* terimi, *Spin Doctor*'un tanımı nedir, *Spin Doctor* derken kimden bahsedilir, *Spin Doctor*'un işgal ettiği meseleler nedir, *Spin Doctor*'un tarihçesi nedir, soruları açıklanarak; *Spin* kelimesinin *bezbol* ve *kriket* sporlarından transfer edilen ve siyasette ve medyada ve gündelik hayatta kullanım alanlarından bahsedilmiş ve *Spinin*, eğmek, bükmek, anlamına geldiği ve yamalyan, tamir eden olarak da tanımlanabilen *Doctor* kelimesinin bütünün öteki parçası olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, *Spin Doctor*'un kamuoyunu geleneksel halkla ilişkiler metodundan farklı olarak bilgisi dışında ve düzmece belgeler de kullanılarak etkileme sanatı olduğu ve bu haliyle *SpinDoctor*'un pejoratif ve etik dışı anlamda kullanıldığından ve tarihçesinden söz edilmiştir. Makalenin ikinci bölümünde Irak Savaşı'nın gerekçesi ve oluşum sürecine değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise Irak

Savaşında *Spin Doktorluğu* üzerine örnekler ve yorumlamalar yapılarak Irak Savaşı sürecinde *Spin Doctor*luğunun taktikleri anlatılmıştır. *Spin Doctor*luğun alışlageldik propaganda yöntemlerini kullanmadığı çizmiş olduğu imajla icraatlarında, kademe kademe gösterek aslında daha derinde propagandanın da üstünde bir üst akıl, *Spin Doctor*luğu yapıldığı ifade edilmiştir. Makalenin son bölümünde Irak Savaşı'nın gerekçesinin kurgudan öte bir şey olmadığını gösteren *Chilcot Raporu* 'ndan bahsedilmiştir.

Neredeyse bir atasözü olarak kabul edilen *insanoğlu palavralara gerçekten daha çok inanmak ister* sözü belki de tüm bu *Spin* faaliyetlerin sebebini açıklayabilir ama aynı zamanda günümüzün zamanının çoğunda çalışan, kredi kartlarını ya da kredilerini düşünen çocuklarının geleceğini düşünen kaygılanan yetişkinler ve magazin bültenlerinin sansasyonel haberlerine kilitlenen ve ekranda görmüş olduğu ya da kurgulanmış olan moda ikonlarının bir benzeri olmaya çalışan, sorgulamayan, haberi tartmayan ortalama insanın algıları *Spin Doctor*larınca kimi zaman medya eliyle, kimi zaman bir kurgu düşman yaratılarak tarih eliyle manipüle edilmektedir. Irak Savaşı'na giden yolda oluşturulan algı yönetimi ve *Spin Doctor*luğu *Chilcot Raporu*'yla ortaya konmuştur. Rapor aynı zamanda, Ortadoğu'da görülen bu elim tablonun sonuçlarının aslında bir art niyetli *Spin Doctor* organizasyonunun eseri olduğunu göstermiştir.

Rant ve güç ve kaynakların kimde, nasıl olacağını belirten siyasette *Spin Doctor*luğun hüküm sürdüğü ve gelecekte de büyük bir ihtimalle farklı taktiklerde var olacağı medya ve diğer kamu iletişim araçlarının bu amaç için kullanılacağı yazar tarafından tahmin edilmektedir.

Bu bilgiler ışığında, gerçeğin yanıltıcılığını ve bükümlenmiş halini gösteren *Spin Doctor*luğun fark edilmesi için öneriler şunlardır:

- İlkokuldan üniversite dönemine kadar her eğitim devresinde medya ve okuryazarlık eleştirel bir dille zorunlu olarak verilmelidir, bu dersi veren öğretmenlerin de eleştirel bir eğitim alması gerekir.
- Üniversitelerde *Spin* faaliyetlerin araştırılması için, bölümler oluşturulmalı ve etik kuralların yaygınlaşması için çalışmalar yapılmalıdır.
- *Spin* faaliyetlerinde spesifik bir taktiğinin olmadığı ve her değişen hadisede yeni taktiklere bürünebileceği unutulmamalıdır.
- Savaş ve özellikle sonu kaçınılmaz olarak insan ölümleriyle sonuçlanan olası operasyon öncesi hazırlanan raporların mümkün mertebe bağımsız kuruluşlarca denetlenmesi ve raporun gerçekliğinden emin olunması gerekir.

- Uluslararası ilişkilerde önemli hadiselerde BM gibi uluslararası örgütlerin daha fazla inisiyatif alması ve olabildiğince tarafsız ve adil olması gerekir.

Bunlardan başka, *Spin Doctorluğun* aslında bir toplumsal insani yozlaşma olduğu unutulmamalı ve konuyla ilgili, kurumların, ailelerin, devletlerin ve hatta uluslararası toplum kuruluşlarının farkındalık ve eleştirel çalışma yapması gerekir.

KAYNAKÇA

Arnove, A. (Ed.). (2003)*Amerika'nın Irak Savaşı*, (Çev. ve Haz. Taylan Doğan), İstanbul: Aram Yayıncılık.

Çavdar, H. (2007) *Siyasal Propaganda Açısından 2003 Irak Savaşı(2.Körfez Savaşı) ve Medyadaki Yansımaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eren, Hasan (1988) "Retorik", *Türkçe Sözlük 2*, Ankara: Türk Tarih Kurumu.

Görgün, A. (2006) "Türkiye'de Yeni Bir İletişim Eğilimi: Spin Doctor", *21. Yüzyılda Halkla İlişkilerde Yeni Yönelimler, Sorunlar ve Çözümler Sempozyumu*, Bildiri Kitabı, s. 317, Kocaeli.

Güdek, Hüseyin U. (2014) *Dil, Kültür ve Medya İlişkisi Bağlamında Egemen Medya Diline Eleştirel Bir Bakış: 2003 Irak'ın İşgali ya da Amerika'nın Irak Savaşı Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İlhan, E.,N. Dirik (2011) "Savaş Haberleri Bağlamında Haber Politikaları: ABD Örneği", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 33, s.61-86.

Kissinger, H. (2002)*Amerika'nın Dış Politikaya İhtiyacı Var mı?*, Ankara: MetuPress.

Lilleker, Darren G. (2013) *Siyasal İletişim: Temel Kavramlar*, İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Miller,D., Dinan, W. (2008)*A Century of Spin: How Public Relation Became the Cutting Edge of Corporate Power*,London: Pluto Press.

Özgen, E.,N. Bayraktar (2014) "Spin Doctor Kavramının Tehdidi Altında Halkla İlişkiler", *Marmara Üniversitesi İletişim Dergisi*, 21, s.1-18.

Platon (1982) *Diaologlar I*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

İNTERNET KAYNAKLARI

Bilgiç, E. (2005) "Iraklı Samir anlatıyor: 'Saddam'ı Nasıl Yakaladık?" *Sabah*, 06.11.2005), <http://arsiv.sabah.com.tr/2005/11/10/cp/gnc104-20051030-102.html>, Erişim Tarihi: 19 Eylül 2016.

Bricknell, L. (2005) "Spin", *The Maven's Word of the Day*, <http://www.randomhouse.com/wotd/index.pperl?=&id=2000092> 8, Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2005.

Chilcot, J. (2016) "IraqInquire", <http://www.iraqinquiry.org.uk>, Erişim Tarihi: 20 Ekim 2016.

Haksöz Haber (2010) “Fotoğraflarla Irak İşgali”, *haksozhaber.net*, 16.12.2003
<http://www.haksozhaber.net/fotograflarla-irak-iscgali-16362h.htm> , Erişim Tarihi: 22 Eylül 2016.

Hürriyet (2015) “İngiltere eski Başbakanı Blair, Irak Savaşında Yapılan Hatalardan Dolayı Özür Diledi.” *Hürriyet*, 25.10.2015, <http://www.hurriyet.com.tr/ingiltere-eski-basbakani-blair-irak-iscg-lindeki-hatalarindan-dolayi-ozur-diledi-40005696>, Erişim Tarihi: 24 Eylül 2016.

Milliyet (2011) “İrak Savaşı Resmen Bitti”, *Milliyet*, 15.12.2011,
<http://www.milliyet.com.tr/irak-savasi-resmen-bitti/dunya/dunyadetay/02.09.2010/1283973/default.htm>, Erişim Tarihi: 21 Eylül 2016.

Radikal(2003)*Radikal*, 19.03.2003, [radikal.com.tr](http://www.radikal.com.tr), Erişim Tarihi: 21 Eylül 2016

Sabah (2003) “Saddam İstanbul’u Vurabilir”,*Sabah*, 06.02.2003,
<http://arsiv.sabah.com.tr/2003/02/06/s1622.html>, Erişim Tarihi: 21 Eylül 2016.