



ASSAM®  
Adaleti Savunanlar  
Stratejik Araştırmalar Merkezi  
Derneği

ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD)  
ASSAM International Refereed Journal  
ISSN: 2148-5879

**İmtiyaz Sahibi/Publisher**

Adaleti Savunanlar Stratejik Araştırmalar Merkezi Derneği  
adına  
Adnan TANRIVERDİ

**Sorumlu Müdür/Managing Director**

Mehmet Abdullah KAPLAN

**Editör/Editor**

Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE

**Editör Yardımcıları/Sub Editors**

M. Abdullah KAPLAN  
Melih TANRIVERDİ

**Yayın Kurulu/Editorial Board**

Prof. Dr. Mehmet Zelka  
Prof. Dr. Nevzat Tarhan  
Prof. Dr. İskender Pala  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt

Adaleti Savunanlar Stratejik Araştırmalar Merkezi Derneği, Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD / ISSN: 2148-5879) Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır. Derginin ismi olmadan hiçbir şekilde çoğaltılamaz. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmez. Telif ücreti olarak yazının yayınlandığı dergi gönderilir.

## **HAKEMLİ DERGİ KURULLARINDA GÖREVLİ AKADEMİSYENLER**

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, Üsküdar Üniversitesi  
Prof. Dr. Hamit Okur, Medeniyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Hanifi Aslan, Hasan Kalyoncu Üniversitesi  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt, İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf Özertürk, Kartal Arş. Hastanesi  
Prof. Dr. Ramazan Ayvalli, Marmara Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet Zelka, Üsküdar Üniversitesi  
Prof. Dr. İskender Pala, Kültür Üniversitesi  
Prof. Dr. Rahmi Güçlü, Yıldız Teknik Üniversitesi  
Prof. Dr. Ferit Uslu, Hitit Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Hiroki Wakamatsu, Hitit Üniversitesi  
Yrd. Doç. Dr. Edgardo Sica, Foggia Üniversitesi

## **BİLİM VE DANIŞMA KURULU**

Prof. Dr. Nevzat Tarhan, Üsküdar Üniversitesi  
Prof. Dr. Hamit Okur, Medeniyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Hanifi Aslan, Hasan Kalyoncu Üniversitesi  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt, İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf Özertürk, Kartal Arş. Hastanesi  
Prof. Dr. Ramazan Ayvalli, Marmara Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet Zelka, Üsküdar Üniversitesi  
Prof. Dr. İskender Pala, Kültür Üniversitesi  
Prof. Dr. Rahmi Güçlü, Yıldız Teknik Üniversitesi  
Doç. Dr. Ali Fuat Gökçe, Kilis 7 Aralık Üniversitesi



### **İletişim Adresi**

Adres: Yakuplu Mah Hürriyet Bulvarı Newport Sitesi No:155 1. Blok Kat:7 D:55  
Beylikdüzü İstanbul / Türkiye  
Tel ve Faks: +90 212 8551975 <http://www.assam.org.tr> e-posta: [info@assam.org.tr](mailto:info@assam.org.tr)

## İÇİNDEKİLER

GAZİANTEP'TE FAALİYETTE BULUNAN HALI İMALATI İŞLETMELERİNİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞ TATMİNİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	1
BRICS ve MIST ÜLKELERİNDE YENİLENEBİLİR VE YENİLENEMEYEN ENERJİ TÜKETİMİNİN EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ .....	14
AKADEMİSYENLERİN ÖĞRETİM PERFORMANSLARINI GELİŞTİRMESİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ .....	24
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER'İN SURİYE KRİZİNE YÖNELİK POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	43
SURİYELİ SİĞINMACILARIN KİLİS EKONOMİSİNE ETKİSİ .....	56
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE SANAL KAYTARMA: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	79
MIGRATION WITH ECONOMIC DIMENSIONS.....	94

## GAZİANTEP'TE FAALİYETTE BULUNAN HALI İMALATI İŞLETMELERİNİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞ TATMİNİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

### THE EVALUATION OF CARPET MANUFACTURING COMPANIES OPERATING IN GAZİANTEP IN TERMS OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND JOB SATISFACTION

Yrd. Doç. Dr. Hasan MEMİŞ  
Balıkesir Üniversitesi  
hasmemis@hotmail.com

Öğr. Gör. Mehmet Selim DİKİCİ  
Balıkesir Üniversitesi  
msdikici@balikesir.edu.tr

#### ÖZET

Psikolojik sözleşme ve iş tatmini kavramları örgütler açısından büyük öneme sahip olduğundan birçok araştırmacının ilgisini çekmiş ve önemli çalışmalara konu olmuştur. Bu kavramların temelini de insan (çalışan) faktörü oluşturmaktadır. Çünkü insan, tüm örgütlerin değişen ve gelişen bir ortamda ayakta kalabilmelerini sağlayan sonsuz bir kaynaktır. İnsanların işlerinden tatmin olmaları ve çalıştıkları örgüte sadakatle bağlı olmaları bu örgütün geleceği için büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, Gaziantep ilinde faaliyet gösteren halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışan bireylerin psikolojik sözleşme algıları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu bağlamda, halı imalatı işletmeleri arasından rastgele seçilen firmalarda çalışan kişilere anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmininin psikolojik sözleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, çalışanların gelir ve medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark tespit edilemezken ( $p>0,05$ ); cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sözleşme, İş Tatmini, Gaziantep İli, Halı İmalatı İşletmeleri

#### ABSTRACT

The terms of psychological contract and job satisfaction have been taken attention and been subjected to important studies because of their importance to the organizations. Human (labor) factor forms the basis of these terms. Because humans are the endless source providing their continuity in changing and developing endorsements for all organizations. Human's satisfactions and the work loyalty of them are great importance for the future of this organization.

In this research, the relationship between work satisfaction levels and psychological contract perception of the individuals working within the carpet manufacturing businesses operating in Gaziantep province had been discussed. In this context, a survey had been applied to the employees working in the companies selected randomly among carpet manufacturing businesses. By the data obtained had been analyzed and tried to reveal the effects on work satisfaction psychological contract. As a result of the research, it was revealed that job satisfaction has a positive and positive effect on the psychological contract.

Furthermore, while there was no significant difference between the income and marital status of employees and job satisfaction ( $p> 0.05$ ); significant difference was found between genders and job satisfaction ( $p <0.05$ ).

**Keywords:** Psychological Contract, Job Satisfaction, Gaziantep Province, Carpet Manufacturing Enterprises

## تقييم الإتفاقية النفسية والإرضاء التجاري لمعامل تصنيع السجاد في مدينة غازي عنتاب

الدكتور. حسن ميميش  
جامعة باليق إسير  
hasmemis@hotmail.com  
الاستاذ. محمد سليم ديكجي  
جامعة باليق إسير  
msdikici@balikesir.edu.tr

### ملخص

وبما أن مفهوم العقد النفسي والرضا الوظيفي لهما أهمية كبيرة من حيث المنظمات، فقد اجتذبت إهتمام العديد من الباحثين وأصبحت موضوع عمل مهم. وأساس هذه المفاهيم هو العامل البشري (العامل). لأن الإنسان هو مورد لا نهاية له يسمح لجميع المنظمات البقاء على قيد الحياة في بيئة متغيرة ونامية. يجب أن يكون الناس راضين عن عملهم ويجب أن تكون مرتبطة مع الولاء وذات أهمية كبيرة بالنسبة لمستقبل المنظمة.

تم في هذا البحث تناقش العلاقة بين تصورات العقد النفسي ومستويات الرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مؤسسات تصنيع السجاد العاملة في محافظة غازي عنتاب. وفي هذا السياق، تم تطبيق إستبيان على العاملين من شركات مختارة عشوائيا لتصنيع السجاد. ونتيجة لهذا البحث، فقد تبين أن الرضا الوظيفي كان له أثر هام وإيجابي على العقد النفسي. وعلاوة على ذلك، لم يكن هناك فرق كبير بين الدخل والحالة الزوجية للموظفين والرضا الوظيفي ( $p > 0.05$ )؛ كان هناك فرق مفهوم بين الجنسين والرضا الوظيفي ( $p < 0.05$ ).

**الكلمات المفتاحية:** العقد النفسي، الرضا الوظيفي، ولاية غازي عنتاب، معامل تصنيع السجاد

### 1. GİRİŞ

Bu çalışmada psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Günümüzde küreselleşmenin gittikçe yaygınlaştığı, hızlı bir değişimin yaşandığı ve rekabetin arttığı bilinen bir gerçektir. Bu ortamda işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için gerekli temel faktörlerden biri de, yeniliklerin takip edilmesi ve bunlara uyum sağlayabilecek örgüt yapılarının oluşturulmasıdır. Özellikle, işletmelere artı değerler sağlayan donanımlı insan unsurunun işletmelere kazandırılması ve işletmelerde tutulması, etkili insan kaynakları politikalarının uygulanması ile mümkün olmaktadır.

Örgütleri başarıya taşıyan en önemli unsurların başında, beklentileri örgüt tarafından karşılanmış ve yüksek iş tatmini düzeyine sahip çalışanlar gelmektedir. Bu nedenle, günümüzde rekabet avantajı elde etmek isteyen örgütler insan faktörüne gereken önemi vermekte ve örgüt yapılarını insan faktörü odaklı dizayn etmektedirler. Böylece, kendisine gereken önemin verildiğine kanaat getiren çalışan, örgüt amaç ve hedeflerini daha fazla sahiplenmekte ve kendisini örgüte daha fazla adayarak örgüte ekstra katkılar sağlamaktadır.

Modern işletmecilik anlayışında örgüt ve çalışan arasında kurulan ilişkilerinin oluşturulmasında psikolojik sözleşme önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü çalışanlar daha işe başvuru aşamasında örgütten birtakım beklentiler içerisine girmektedirler ve bu beklentilerinin yerine getirileceği kanaati bireyde olduğu takdirde çalışanlar örgüte dâhil olmaktadır. Benzer şekilde, örgüt de çalışanlarını seçim aşamasında beklentilerini karşılayabileceklerine inandıkları çalışanları örgüte

dâhil etmek istemektedir. Bu nedenle; daha, işe alımın ilk aşamasında psikolojik sözleşmeler çalışma ilişkilerine dâhil olmaktadır.

Örgüt ile çalışan arasında oluşturulan psikolojik sözleşme kavramı ile çalışanların dile getirilmemiş beklentileri karşılanmakta ve bu durumdan memnun olan işgören, bünyesinde çalıştığı örgüt içerisinde beklentilerinin karşılandığını düşünmekte, bunun sonucunda da çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyi artmaktadır. Dolayısıyla, günümüzde psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırılması son derece önemlidir.

Çalışmada, yerli ve yabancı literatür taranarak çeşitli kitap, makale, tez ve bildirilerden yararlanılmış, ayrıca çeşitli firmalarda çalışan kişilerle yapılan anketlerden elde edilen veriler kullanılarak Gaziantep ilinde faaliyet gösteren halı imalatı işletmelerinde psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda çeşitli sonuçlara ulaşılmış, bu sonuçlar dikkate alınarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

## 2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Psikolojik sözleşme; işletmelerde iş gören ve işveren ile ilgili temel sorunlara çözümler üreten çok önemli bir yaklaşımdır. Psikolojik sözleşmenin iş gören ve işveren arasındaki önemli problemlere köklü çözümler getiren yeni bir öneri, model ve araç olarak öne çıkması bu kavramı kullanmaya yöneltmiştir. Karşılıklı yükümlülüklerin nasıl algılandığı psikolojik sözleşme olarak nitelendirilir ve psikolojik sözleşme bu yükümlülükleri, iş gören algıları açısından inceler (Saylı, 2003).

Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak 1960'lı yılların başında Argyris, daha sonraki yıllarda Levinson ve diğerleri (1962) ve Schein (1978) gibi araştırmacılar tarafından kullanılmıştır (Morrison and Robinson, 1997: 227-228).

Çalışan ve işverenin karşılıklı beklentileri konusundaki algılamalarını ifade eden psikolojik sözleşmenin temeli iş sözleşmelerine dayanmaktadır. Bu sözleşmelerde var olan boşluk ve belirsizlikler, psikolojik sözleşmelerin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Çalışanlar sözleşmelerde olan bu boşluk ve belirsizlikleri zamanla psikolojik sözleşmelerle doldurmaktadır. Çalışan ve işveren arasında güvene dayalı ilişki psikolojik sözleşmeler aracılığıyla sağlanmaktadır (İyigün ve Çetin, 2012: 16).

Psikolojik sözleşme aracılığı ile çalışanların örgüte karşı yerine getirmeleri gereken yükümlülüklerini açıkça belirlemediği ve işletmelerin de bunlara mukabil olarak ne yapması gerektiğinin ortaya koyulması nedeniyle, işletmeler için kritik öneme sahip çıktıkların elde edilmesinde taraflar karşılıklı olarak davranışlarını düzenleyebilmektedir. Örneğin; işletme, iç müşteri olarak adlandırılan çalışanlarına dürüst davranırsa, onların gösterdikleri çabalara saygı duyar ve onları hak ettikleri şekilde ödüllendirirse, çalışanlar da buna karşılık daha fazla çalışarak, çalıştıkları kurumlara zarar verecek faaliyetlerden kaçınarak, bu davranışların fazlasıyla karşılığını vermek zorunda olduklarını hissedeceklerdir. Çalışanların gösterdikleri çabalar karşısında örgütün taahhütlerini yerine getirmesi, yani psikolojik sözleşmenin etkin işlemesi de tarafların karşılıklı fayda sağlamaları sonucunu doğuracaktır. Ayrıca psikolojik sözleşme ilk olarak şekillendirildikten sonra örgütsel şartlara bağlı olarak değiştirilebilen ve geliştirilebilen yani dinamik yapıya sahip bir sözleşmedir (Sharpe, 2015).

Birey işe girerken, işletmeye sağlayacağı katkılar karşılığında işletmenin de bireyin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik teşvikleri ve imkânları gerçekleştireceği beklentisi içinde bulunmaktadır. Bu durum sonucunda ise, birey ve işletme arasında "psikolojik sözleşme" ortaya çıkmaktadır. Eğer bu çift taraflı "değer alış-veriş" doğru bir şekilde devam ederse, birey işletmeye karşı olumlu tutum ve davranışlarını sürdürecektir ve yüksek tatmin duygusuyla işe devamsızlık veya işten ayrılma düşüncesi taşımayacaktır. Eğer bu sözleşmeye uyulmaz ve sözleşme ihlal edilirse işletmelerde çalışanlar, işletmeye karşı bazı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunabilmektedir (Tükeltürk vd., 2009: 690).

İş sözleşmesinde çalışan ve işverenin sorumluluklarından birçoğuna yazılı bir şekilde yer verilirken, psikolojik sözleşmede ise sorumluluklar genellikle ima edilmekte ve açıkça belirtilmemektedir. İşverenin çalışandan beklentileri, fazla mesai yapmak istemesi, işine bağlı olması, gerektiğinde görevi olmayan işleri de kurum içi transferleri kabul etmesi ve kurum içinde uzun süreler çalışması iken; çalışanın beklentileri ise, yüksek ücret, kurum içi eğitim, hızlı kariyer gelişimi, iş güvencesi ve kişisel problemleri karşısında destek görmektir (Anderson and Schalk, 1998: 641).

İşletme, çalışanlarına karşı görev ve sorumluluklarını mümkün olduğunca yerine getirmeye çalıştığında, bireyin beklentilerini önemli ölçüde karşılama imkânı bulacak; aynı şekilde çalışan birey görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğinde işletmenin beklentilerini karşılamış olacaktır. Sorumluluklarının

bilincinde hareket eden taraflar, birbirlerinden beklentilerini yüksek düzeyde karşılamış olacaklar ve psikolojik sözleşmenin sağlıklı işlemlerini sağlayacaklardır (Keser, 2002: 11).

## 2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini kavramı, sanayi devriminden sonra hızla üretime geçilen endüstriyel sektörlerin gerek örgütsel psikoloji alanında gerek eğitim alanında etkisi sürekli irdelenen araştırma konuları arasında bulunmaktadır. İş tatmini, bir kişinin işinden haz almasının ve mutlu olmasının sağladığı bir duygu hali olarak tarif edilmektedir. İşinde tatmin olmayan kişide tatminsizlik hali ortaya çıkar ve iş ile alakalı olumsuz duygular yaşamaya başlar. İşinden dolayı yaşadığı bu olumsuz duygular bireyde bedeni, ruhi ve sosyal uyumsuzluk meydana getirir. Bunun sonucunda kişide işe karşı kayıtsızlık, işten uzaklaşma, işi terk etme isteği, sürekli işten şikâyet etme, mesleği ile ilgili gelecek kaygısı ve umutsuzluk düşünceleri gibi tatminsizlik belirtileri görülebilir (Izgar, 2008: 317-318).

İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan haz duyduğu iş arkadaşları ve birlikte ürün ve/veya hizmet sağlamanın sağladığı mutluluktur (Eren, 2010: 202).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, bireyin yaptığı işin özelliği ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden mutluluk duymasını belirleyen bir olgudur. İş tatmini, kişinin iş hayatındaki çevresinden, örneğin yöneticilerden, işin kendisinden, çalışma grubundan elde etmeye gayret gösterdiği rahatlatıcı bir duygu olarak da kabul edilmektedir (Öcal, 2008). İş tatmini kavramı, genel olarak çalışanların işlerine karşı olan duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin icra ettiği işi ile ilgili her türlü işlemde memnun olma durumunu ifade eder. Bu durum, kişinin bireysel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Kişisel özellikler; cinsiyet, yaş eğitim düzeyi, beklentileri, kişilerin önceki yaşantıları, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder.

Çalışmak, sadece belli miktar gelir elde etmenin ötesinde, statü oluşturmak, kimlik duygusu geliştirmek ve saygınlık ögesi olarak insan yaşamı içinde önemli bir yere sahiptir. Çalışan insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Çalışma hayatına atılan bir insan ilk olarak kendi kişilik yapısıyla örgüt içinde yerini alır. Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı kurum uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş hayatındaki başarısı yükselir. Aksi halde bireyin beklentisi yerine getirilememiş olur. Kişi, iş hayatında üstleneceği rolü benimseyerek sosyalleşme sürecinde çalışma hayatına hazırlıklı olduğu takdirde, örgüt amaçları ile bireysel amaçları arasında bütünlük sağlamak kolay olacaktır. Zira bu süreçte bireye kazandırılan yeni yetenekler, bilgi ve beceriler sadece bireyin çalışma hayatında değil, özel yaşamında da kullanabileceği ve davranışlarını şekillendirebileceği hususlardır. Bu doğrultuda bireyin kişiliğinin gelişimine de katkıda bulunur. Kısaca iş çevresi, bireyin kişilik üzerindeki etkilerini artırmaktadır. Örneğin kariyer elde etmek isteyen bir kişi, iş hayatını işinde ona bu kariyer imkânını sağlayacak fırsatları arayarak ve bu fırsatları değerlendirerek geçirir. Kariyer amacına ulaşabileceği imkânlar işyeri tarafından tanınırsa bu onun işindeki başarısını artırır. Bu çerçevede işletmenin, çalışanların kişisel eğilimlerine, arzu ve ihtiyaçlarına cevap veren motivasyon etmeni olarak kişiliğin oluşmasına etkide bulunduğu kadar, iş alışkanlıkları oluşturarak, hiyerarşik kurallar koyarak kişilik ve davranışlar üzerinde büyük ölçüde katkısı olduğu görülmektedir (Aytaç, 2001).

İş hayatında kişinin iş tatmini düzeyini etkileyen en önemli kurumsal unsurlardan biri ücrettir. Ücret her zaman birincil motivasyon aracı değildir, ancak parasal ödüllendirme yaklaşımı memnuniyetsizlik meydana getirecek nitelikteyse, çalışanları ilgi ve iş tatminiyle motive etme girişimleri başarısız olacaktır. Ücretlendirmeden kaynaklanan tatminsizlik, çalışanların işleri hakkındaki duygularını iki şekilde etkileyebilir (Benligiray, 2007: 16).

- Personelin çalışma arzusu daha yüksek seviyeye çıkabilir,
- Personelin gözünde işin çekiciliği düşebilir.

Daha çok para kazanmayı arzulayan bir çalışanın ücretini arttıracak eylemlere yönelmesi olasıdır. Bu eylemler; daha iyi performans göstermek, bir sendikaya katılmak, başka bir iş aramak, şikâyet etmek ya da greve gitmek şeklinde olabilmektedir.

İşgörenler aldıkları ücrete göz önünde bulundurarak yönetimin kendileri hakkında ne düşündüğünü tahmin ederler. İş gören açısından iyi bir ücret, işverenin kendisinden memnuniyetini, düşük ücret ise

memnuniyetsizliğini ifade eden birer göstergedir. İş görenin ücretin yanında elde ettiği ek gelirler de önem taşımakla birlikte çalışan için bunlar ücret kadar önemli değildir (Özkalp ve Kirel, 2000: 131).

### 3. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu ileri sürmek mümkündür. Sözleşme ve sözleşme ihlalinin ters ilişkili olmasından hareket ederek, psikolojik sözleşme ihlalinin düşük iş tatminine yol açacağı söylenebilir. Psikolojik sözleşme ihlali ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çoğu araştırmacı da psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin iş tatminsizliğine yol açtığını ileri sürmüştür (Özgen ve Özgen, 2010: 4).

Psikolojik sözleşme ihlalleri, işçilerin iş tatminsizliğini ve yerine getirilmeyen beklentilerini tetikleyerek işçilerin iş motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu işgörenlerin iş tatminsizliği açığa çıkmakta ve bu durum işgörenin davranışlarını isteksizleştirmektedir. Bu durumda yapılan ihlal işgören tatminsizliğine neden olmaktadır (Turnley and Feldman, 2000: 37). İş tatmininin düzeyi üzerinde etkili olan altı neden; ücret, işin kendisi, terfi imkânları, yönetim, çalışma grubu ve çalışma şartlarıdır. Bunların içinde ücret ve işin kendisi en çok iş tatminini sağlayan kaynaklar olurken; terfi imkânları ve yönetim orta dereceli, çalışma grubu ve çalışma şartları ise görece iş tatminine daha az etkisi olan faktörlerdir. Bundan hareketle iş tatmini ve psikolojik sözleşmenin boyutları arasında ilişki varsayımında, iş tatmininin, psikolojik sözleşmenin ilişkilerden çok maddi getirilere odaklanan işlemsel boyutu ile pozitif bir ilişkisinin olduğu ileri sürülebilir (Özgen ve Özgen, 2010: 4).

Araştırmacılar, yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu, psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ve psikolojik sözleşme ihlalinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri açısından sınıflandırılabilirliğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu, psikolojik sözleşme ihlali ile iş tatmini arasında da negatif bir ilişkinin mevcut olduğu yapılan araştırmada ortaya konulmuştur (Özgen ve Özgen, 2010: 4).

İşletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri için en iyi, en kapasiteli işgörenleri işletmeye katabilmeleri, işgörenlerin iş tatminini arttırmak için de bireysel gelişimleri konusunda imkânlar sağlayabilmeleri gerekmektedir. İşletmeler, insan sermayesinin önemini anlaşılması bakımından insan kaynakları stratejilerini ve uygulamalarını psikolojik sözleşme ışığında ele alıp kavramaya çalışmalıdırlar. İşgörenlerini ciddiye almayan, beklentilerini, duygu ve düşüncelerini, tutum ve davranışlarını anlama konusunda gayret göstermeyen, onların geleceklerini tanımlı hale getirecek kariyer planlamaları sunamayan, mevcut iş potansiyellerini açığa çıkarmak için araçlar geliştiremeyen ve uygulamalarıyla bu konudaki içtenliğini ispat edemeyen örgütlerin uzun vadede kalıcı olmaları söz konusu olmayabilir. Belirtilen bu nedenlerden dolayı işletmeler, işgörenlerin beklentilerini karşılamayı ve kendi faaliyetleri doğrultusunda devam etmede maksimum düzeyde verim sağlamaya çalışmaları gerekmektedir.

### 4. İŞLETMELERDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: GAZİANTEP HALICILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

#### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma, Gaziantep ilinde faaliyet gösteren halı imalatı işletmelerinde istihdam edilen kişiler için, psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Comtrade verilerine göre, Türkiye'nin 2011 yılında parça dokuma makine halısı ihracatı 1.208.336 dolardır. Bu rakam 2013 yılsonu verilerine göre 1.789.522 dolara yükselmiş, 2011 ve 2013 yılları arasında dünya parça dokuma makine halısı ihracatı %48 büyüme göstermiştir. Ayrıca, dünyadaki parça dokuma makine halısı ihracatının %63,9'u Türkiye tarafından gerçekleştirilmektedir (www.gaib.org.tr, 2014).

2014 yılsonu verilerine göre Türkiye'nin makine halısı ihracatı 2.354.635 dolara yükselmiştir. Türkiye'nin halı ihracatındaki ilk 5 ülke ve bu ülkelerin yüzdelik payları Suudi Arabistan %15, ABD %11, Irak %8, Almanya %5, Libya %5 şeklindedir (www.tim.org, 2015).



2014 Aralık ayı Türkiye İhracatçılar Meclisi verilerine göre Gaziantep ilinin 2014 yılı ihracatı 1.605.593 dolardır. Bu rakam, Türkiye'nin halı ihracatının %68'inin Gaziantep ili tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir ([www.tim.org](http://www.tim.org), 2015).

Ayrıca Güneydoğu Anadolu İhracatçı Birlikleri'nin 2014 yılı Temmuz ayı verilerine göre, 188 halı İmalatı işletmesinin 166 tanesi Gaziantep'te faaliyet göstermekte ve bu sektördeki 26.485 personelin, 22.357'si Gaziantep halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışmaktadır ([www.gaib.org.tr](http://www.gaib.org.tr), 2014). Yani ülkemizde halı imalatı sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yaklaşık olarak %88'i Gaziantep ilinde bulunmakta ve bu sektörde çalışanların %84'ü Gaziantep ilinde faaliyetlerine devam eden bu işletmeler bünyesinde istihdam edilmektedir. Bu bağlamda dünya halı imalatı sektöründe ülkemiz, ülkemizde ise Gaziantep ili oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışmamızın uygulama kısmını teşkil eden anket çalışması, Gaziantep ilindeki halı imalatı işletmelerindeki çalışanlara uygulanmıştır.

#### **4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Yapılan bu araştırma, Gaziantep ili halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışan kişileri kapsamaktadır. Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle halı imalatı işletmelerinde çalışanların tamamına ulaşılamamış; tesadüfi örnekleme yöntemlerinden birisi olan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen işletmeler bünyesinde çalışan kişiler örnekleme dâhil edilmiştir.

#### **4.3. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın evrenini, Gaziantep ili sınırları içerisinde yer alan halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Yapılan alan örneklemesinden tesadüfi olarak seçilen işletmelerde çalışan kişilere hazırlanan anket çalışması uygulanmıştır.

Gaziantep ili halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışan kişi sayısı Güneydoğu Anadolu İhracatçı Birliği tarafından 2014 Temmuz ayında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre 22.357 olarak belirlenmiştir ([www.gaib.org.tr](http://www.gaib.org.tr), 2014). Gaziantep ili sınırları içerisinde faaliyetlerini sürdüren halı imalatı işletmeleri arasından tesadüfi olarak seçilen halı imalatı işletmelerinde çalışan kişilere toplamda 397 adet anket dağıtılmıştır. Bu anketlere 363 çalışan cevap vermiştir. Cevap verilen anketlerin 43 tanesi eksik doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamış, dolayısıyla 320 anket değerlendirilmiştir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından yararlanılmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular, ikinci bölümünde çalışanların psikolojik sözleşme eğilimlerini ölçmeyi hedefleyen sorular, anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Elde edilen geçerli anketler öncelikle istatistik paket programı olan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20'ye veri olarak girilmiş ve daha sonra hipotezler çerçevesinde gerekli analizler yapılmıştır.

#### **4.4. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilmiş hipotezler aşağıdaki gibidir.

H<sub>1</sub>:Çalışanların psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları değerlendirmeler ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>:Çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri çalışanların cinsiyetlerinden etkilenmektedir.

H<sub>3</sub>:Çalışanların gelir düzeyi arttıkça iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri daha olumlu bir durumda olmaktadır.

H<sub>4</sub>:Çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri çalışanların medeni durumlarından etkilenmektedir.

### **5. BULGULAR**

## 5.1. Çalışanlara Ait Demografik Bulgular

Çalışanlara ait demografik bilgilere ilişkin veriler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans	Yüzde
Eğitim	İlköğretim	86	26,9
	Lise	121	37,8
	Lisans	92	28,8
	Lisansüstü	21	6,5
		<b>320</b>	<b>100</b>
Cinsiyet	Erkek	274	85,6
	Kadın	46	14,4
		<b>320</b>	<b>100</b>
Medeni Durum	Bekâr	76	23,7
	Evli	244	76,3
	<b>Toplam</b>	<b>320</b>	<b>100</b>

Tablo 1’de çalışanların demografik özelliklerinden eğitim, cinsiyet ve medeni durumlarına göre dağılımları gösterilmiştir. Eğitim durumu ele alındığında toplam çalışanın %26,9’u ilköğretim, %37,8’i lise, %28,8’i lisans ve %6,5’i lisansüstü mezundur. Çalışanların cinsiyete göre dağılımları ise, çalışanların %85,6’sı erkek, %14,4’ü ise kadındır. Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde ise, çalışanların %23,7’si bekâr, %76,3’ü ise evlidir.

## 5.2. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Keşfedici Faktör Analizi

Kullanılan ölçeğin geçerliliğini tespit etmek amacıyla keşfedici faktör analizine, güvenilirliğini tespit etmek için ise Cronbach’ın alfa katsayısına bakılmıştır. Araştırmanın psikolojik sözleşme ve iş tatmini değişkenlerine ilişkin değerler Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırmanın değişkenlerine ait geçerlilik ve güvenilirlik değerleri

Değişkenler	Faktör yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans(%)	Cronbach Alfa ( $\alpha$ )	KMO	p
<b>PSİKOLOJİK SÖZLEŞME</b>						
İş1	0,727	2,323	61,549	0,832	0,781	0,001
İş2	0,705					
İş3	0,709					
İş4	0,707					
İliş1	0,872	3,934	71,042	0,799	0,808	0,001

İliş2	0,867					
İliş3	0,719					
İliş4	0,741					
<b>İŞ TATMİNİ</b>						
İşt1	0,794					
İşt2	0,819					
İşt3	0,744	2,075	77,540	0,891	0,756	0,001
İşt4	0,715					
İşt5	0,719					

Tablo 2 irdelendiğinde, psikolojik sözleşme değişkeninin işlemsel boyutuna ilişkin faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik katsayısı 0,781, Barlett küresellik testinin p değeri ise 0,001 ( $p < 0,05$ ) olarak elde edilmiştir. Psikolojik sözleşme değişkeninin ilişkisel boyutuna ilişkin faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik katsayısı 0,808, Barlett küresellik testinin p değeri ise 0,001 ( $p < 0,05$ ) olarak elde edilmiştir. İş tatmini değişkenine ilişkin faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik katsayısı 0,756'dır. Barlett küresellik testinin p değeri ise 0,001 ( $p < 0,05$ ) olarak belirlenmiştir. Açıklanan varyans açısından da hem Psikolojik sözleşme değişkeninin İşlemsel boyutu (%61,549), hem İlişkisel boyutu (71,042); hem de iş tatmini (%77,540) için değerlerin iyi denilebilecek ölçütlerde olduğu görülmektedir.

Analizlere dâhil edilen bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait skorlar ortalama değerler alınarak hesaplanmıştır. Araştırmada çoklu regresyon analizi ve bağımsız örneklem t-testi analizi vasıtasıyla değerlendirmeye alınan hipotezler şu şekilde sıralanmaktadır.

**Hipotez 1:** Çalışanların psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları değerlendirmeler ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Tablo 3.** Psikolojik sözleşme boyutları ve iş tatminine ilişkin regresyon analizi bulguları

Model	Değişkenler	B	Standart Hata	t	Olasılık Değeri	R <sup>2</sup>	Hipotez Sonuçları
Psikolojik Sözleşme → İş Tatmini	İşlemsel	0,563	6,174	14,540	<b>0,001*</b>	0,340	<b>H<sub>1</sub> : Kabul</b>
	İlişkisel	0,969	0,107	11,265	<b>0,001*</b>		

\*Anlamlılık düzeyi: 0,05

Psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının bağımsız, iş tatmininin bağımlı değişken olarak kullanıldığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $R^2=0,340$ ,  $p=0,001$ ). Bu iki bağımsız değişkenin bağımlı değişkendirdeki değişimin yaklaşık %34'ünü açıkladığını söylemek mümkündür. Çalışanların psikolojik sözleşmenin işlemsel (Beta=0,563,  $p=0,001$ ) ve ilişkisel (Beta=0,969,  $p=0,001$ ) boyutları ile ilgili değerlendirmeleri olumlu yönde arttıkça sahip oldukları iş tatmin düzeylerinin de artacağını ortaya koymaktadır (Tablo 3). Bu sonuçlara göre, daha önce ortaya konulan Hipotez 1 kabul edilmektedir. Bu durumun nedeni olarak; çalışanların psikolojik sözleşme sonucu oluşan beklentilerinin kurum tarafından karşılanma derecesinin çalışanların iş tatmin düzeyini etkilediği gösterilebilir.

**Hipotez 2:** Çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri çalışanların cinsiyetlerinden etkilenmektedir.

**Tablo 4.** Çalışanların cinsiyetleri ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi

Değişken	Cinsiyet	İstatistik Sonuçları			T-Testi Sonuçları				Hipotez Sonuçları
		N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	t	df	p	
İş Tatmini	Kadın	46	126,543	21,137	0,177	3,627	318	0,001*	<i>H<sub>2</sub>:Kabul</i>
	Erkek	274	112,583	24,617					

\*Anlamlılık düzeyi: 0,05

Tablo 4’de, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri ile iş tatminlerine ilişkin t-testi analizi sonuçları görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların (A.O.=126,543) ile erkek çalışanların (A.O.=112,583) iş tatminleri konusundaki değerlendirmelerinin aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları yakın değerlere sahip değildir. T-testi sonucuna göre, çalışanların cinsiyet ile iş tatminleri bakımından anlamlı bir farklılık gözlenmektedir ( $t=3,627$ ,  $p=0,001$ ). Buna göre Hipotez 2 kabul edilmektedir.

**Hipotez 3:** Çalışanların gelir düzeyi arttıkça iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri daha olumlu bir durumda olmaktadır.

**Tablo 5.** Çalışanların gelir durumu ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi

Değişken	Gelir Durumu	İstatistik Sonuçları			T-Testi Sonuçları				Hipotez Sonuçları
		N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	t	df	p	
İş Tatmini	750-1500	198	113,707	27,667	6,942	-	318	0,414*	<i>H<sub>3</sub>:Red</i>
	1501 TL ve üzeri	122	116,024	18,633					

\*Anlamlılık düzeyi: 0,05

Aylık gelirleri 1500 TL’ye kadar (A.O.=113,707) olan çalışanlar ile 1501 TL ve üzeri (A.O.=116,024) gelir elde eden çalışanların iş tatmini konusundaki değerlendirmelerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları arasında %95 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, aylık 1500 TL’ye kadar gelir elde eden çalışanlar ile 1501 TL ve üzeri gelir elde eden çalışanlar arasında iş tatmini konusuna yaklaşımları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $t=-0,818$ ,  $p=0,414$ ). Buna göre aylık 1501 TL ve üzeri gelir elde eden çalışanların, 1500 TL’ye kadar gelire sahip çalışanlara kıyasla daha yüksek iş tatminine sahip olduğu söylenememektedir (Tablo 5). Bu sonuçlara göre Hipotez 3 reddedilmektedir.

**Hipotez 4:** Çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri çalışanların medeni durumlarından etkilenmektedir.

**Tablo 5.** Çalışanların medeni durumları ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi

Değişken	Medeni Durumu	İstatistik Sonuçları			T-Testi Sonuçları				Hipotez Sonuçları
		N	$\bar{X}$	$\sigma$	F	t	df	p	
İş Tatmini	Bekâr	67	113,932	24,386	0,009	0,130	301	0,896*	<i>H<sub>4</sub>:Red</i>
	Evli	253	113,467	24,633					

\*Anlamlılık düzeyi: 0,05

Tablo 4'te, araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile iş tatminlerine ilişkin t-testi analizi sonuçları görülmektedir. Bekâr (A.O.=113,932) çalışanlar ile evli (A.O.=113,467) çalışanların iş tatmini konusundaki değerlendirmelerinin aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları yakın değerlere sahiptir. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna anket uygulanan çalışanların medeni durumları ile iş tatminleri bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (t=0,130, p=0,896). Analiz sonuçlarına göre Hipotez 4 reddedilmektedir.

Araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar sonucu elde ettikleri bulgular doğrultusunda, işgörenlerin demografik özelliklerinin, iş tatmini ile psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumlarında bir farklılığa yol açıp açmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ise şunlardır (Bayraktaroğlu ve Mesci, 2010: 450-451):

- İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumları demografik özelliklerden birisi olan cinsiyetten etkilenmektedir.
- İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumları çalışanların pozisyonlarından etkilenmektedir.
- İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumları çalışanların eğitim durumlarından etkilenmektedir.
- İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumları çalışanların kurumda çalışma sürelerinden etkilenmektedir.

Yukarıdaki bulgular çerçevesinde; işgörenlerin cinsiyetleri ile iş tatmini ve psikolojik sözleşmeleri arasında farklı tutumlar oluşmaktadır. Bu durum, iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden cinsiyet değişkeninin psikolojik sözleşme üzerinde etkili olduğunun bir göstergesidir. Yine elde edilen bulgular, işgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörlerden; örgüt içerisinde bulunan pozisyon, alınan eğitim ve kurumda çalışma süresi değişkenleri ile psikolojik sözleşmeleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bu sonuç; işgörenlerin sahip oldukları, iş tatminini etkileyen demografik değişkenlerin işgörenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik kanaatlerinin oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir.

Yine aynı çalışmada, yapılan regresyon analizi sonucuna göre iş tatminsizliğinin psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutundan bağımsız olmadığına (psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunun iş tatminsizliği ile ilişkili olduğuna) karar verilmiştir. Aralarındaki ilişki katsayıları da psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ile iş tatminsizliği arasında doğru yönlü (pozitif) bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu ile iş tatmini ve iş tatminsizliği boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı söz konusu iken, psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ile iş tatmini ve iş tatminsizliği boyutları arasında ise pozitif yönde bir korelasyon olduğu ortaya konulmuştur (Bayraktaroğlu ve Mesci, 2010: 450-451).

## 6. SONUÇ

Bu çalışma Gaziantep ilinde faaliyet gösteren hali imalatı bünyelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmelerin iş tatmini düzeylerine olumlu etkide bulunacağı temel varsayımından hareket edilerek dizayn edilmiş ve yapılan analizlerle çeşitli bulgulara ulaşılmıştır.

Bu kapsamda yapılan basit regresyon analizi ile genel olarak ortaya çıkan sonuç, çalışanların psikolojik sözleşme eğilimi ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğudur. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla da paralellik göstermektedir. Psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmacı da psikolojik sözleşmenin iş tatmininin oluşumunda önemli bir rol oynadığını saptamıştır (Robinson vd., 1994; Robinson ve Rousseau, 1994; Robinson, 1996; Bayraktaroglu ve Mesci, 2010; Özgen ve Özgen, 2010). Elde edilen bu sonuç, genel olarak teoriyle uyumlu bir yönelimi ifade etmektedir. Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre psikolojik sözleşme boyutlarının (işlemsel ve ilişkisel) iş tatmini düzeyindeki değişimi açıklama oranı oldukça yüksektir. Bunun yanı sıra; yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda, psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının her ikisinin de iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır..

Elde edilen bulgular doğrultusunda, çalışanların psikolojik sözleşme ve iş tatminine ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyetlerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla ilgili literatüre bakıldığında, iş tatmin düzeyi ile cinsiyet arasında ilişki olduğuna yönelik tam bir görüş birliğine varılamamıştır. Bu çalışma bulguları, iş tatmini düzeyinin cinsiyetten etkilendiğini ve bayanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları sonucunda elde edilen bir diğer sonuç, çalışanların gelir durumu ile psikolojik sözleşmeye ve iş tatminlerine ilişkin değerlendirmeleriyle ilgilidir. Buna göre, yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçları bize çalışanların gelir düzeyi arttıkça psikolojik sözleşme ve iş tatmini düzeylerine ilişkin değerlendirmelerinin ücretten etkilenmediğini göstermektedir. Ortaya çıkan bu sonuç literatür kısmında değinilen, gelir düzeyinde yaşanan artış iş tatmin düzeyinde artışa neden olmaktadır görüşünü doğrulamamaktadır. Bunun nedeni ise rastgele seçilen örnek kütleinin paradan ziyade iş arkadaşlığına, iş ortamındaki huzura önem vermesi olabilir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki öneriler sıralanabilir;

- Yapılan araştırma zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle yalnızca Gaziantep ili halı imalatı işletmeleri çalışanları üzerine uygulanmıştır. Konu ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmaların kamu sektöründe çalışanların iş tatmini- psikolojik sözleşme bağlamında karşılıklı olarak değerlendirilmesi ve birbiriyle kıyaslanması şeklinde yapılmasında yarar vardır.
- Ayrıca, yine çeşitli kısıtlar (zaman ve maliyet) nedeniyle bu çalışmanın özel sektörünün yalnızca bir alanında uygulandığının belirtilmesi yararlı olacaktır. Bu nedenle, bundan sonra yapılacak çalışmaların diğer alanlarda uygulanması çeşitli sonuçlara ulaşılabilmesine imkân sağlayacaktır.
- Örgütlerin çalışan seçimlerinde karşılıklı beklentiler açık bir şekilde ortaya konulmalı, karşılıklı beklentiler zaman zaman yeniden gündeme alınmalı ve hem çalışan hem de işletmelerin gelecekları önceden açık bir biçimde tasarlanmalıdır. Bu yönüyle yeni bir kavram olan psikolojik sözleşme kavramı özel sektör ve kamu kurumlarındaki yöneticiler tarafından insan kaynakları politikalarına dâhil edilip uygulama planları geliştirilmelidir.
- Elde edilen bulgular bize göstermektedir ki; hem ulusal hem de uluslararası yazında önemi gittikçe artan psikolojik sözleşme kavramının doğurduğu sonuçlar örgütler tarafından iyi analiz edilmeli ve çalışanlara bakış açıları geliştirilirken psikolojik sözleşmeler mutlaka örgütlerce göz önünde bulundurulmalıdır. Aksi takdirde, çalışanın kendi duygu ve düşüncesinde tasarladığı ve karşılanmasını umduğu beklentileri karşılanmayacaktır. Bu durum, çalışanın hayal kırıklıkları yaşamasına neden olacak ve belli bir zamandan sonra çalışanda kendini işe verememe sorununu doğuracak, hatta bunun da ötesinde çalışan bulunduğu örgütten kısa sürede uzaklaşmanın yollarını arayacaktır. Bu nedenle; çalışanların beklentileri örgüt tarafından karşılanmalı, çalışanlar sürekli olarak örgüt tarafından güçlendirilmeli ve çalışanların kendilerini gerçekleştirilebilmelerine yönelik imkânlar örgüt tarafından sağlanmalıdır. Bu sayede; çalışan yaptığı işten keyif alacak, görev ve sorumluluklarının farkına varacak ve bulunduğu örgütün üyesi olmaktan mutlu olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Anderson, N. ve Schalk, R. (1998). "The Psychological Contract in Retrospect and Prospect". Journal of Organizational Behavior, 19, 637-647.
- Argyris, C. (1960), Understanding Organizational Behavior, 3. Baskı, Dorsey Pres, Homewood, Illinois.
- Aytaç, S. (2001). "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 1(3).
- Bayraktaroğlu, S. ve Mesci, M. (2010), "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği", 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildirileri, 6-8 Mayıs, Zonguldak.
- Benligiray, S. (2007). *Ücret Yönetimi*. İstanbul: Betaş Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Güneydoğu Anadolu Halı İhracatçıları Birliği, (2014), "Makine Halısı Sektör Envanteri", Gaziantep.
- Izgar, H. (2008). "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık", Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25: 317-318.
- İyigün, N.Ö. ve Çetin, C. (2012). "Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(37): 15-29.
- Keser, A. (2002). "Çalışma Yaşamında Farklı Bir Yaklaşım: Psikolojik Akit." Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, 5(17): 9-13.
- Levinson, H. H. J. Mandl, K. J. Munden, C. R. Price and C. M. Solley, *Men, Management, and Mental Health*, Harvard University Press, Cambridge, 1962.
- Morrison, E.W. ve Robinson, S. (1997), "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops.", *Academy of Management Review*, 22(1):227-228.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özgen, Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2010). "Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma." Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(1):1-19.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2000). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Saylı, H. (2003). *Örgütsel Değişimde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Bir Uygulama Örneği*. Doktora tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Schein, E.H. (1978), *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley, Reading, MA.

- Sharpe, A. (2015), “*The Pschological Contract in a Changing Work Environment*”, <http://www.researchgate.net/publication/242599996> *The psychological contract in a changing work environment* (Erişim Tarihi: 03.02.2015).
- TİM, (2015), “*İhracat İthalat Rakamları*” <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html> ( Erişim Tarihi: 03.04.2015).
- Turnley, H.W. ve Feldman, C.D. (2000). “ReExamining The Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction As Mediator.” *Journal of Organizational Behavior*, 21(1):25-42.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2009), “Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Weiers, R. (2008). *Introduction to Business Statistics*, South Western Cenage Learning, 7th. Edition.



## BRICS ve MIST ÜLKELERİNDE YENİLENEBİLİR VE YENİLENEMEYEN ENERJİ TÜKETİMİNİN EKONOMİK BÜYÜME ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

### THE EFFECTS OF RENEWABLE AND NON-RENEWABLE ENERGY CONSUMPTION ON ECONOMIC GROWTH IN BRICS AND MIST COUNTRIES

Doç. Dr. Berna Balcı İZGİ  
Gaziantep Üniversitesi  
izgi@gantep.edu.tr

Gamze DESTEK  
Gaziantep Üniversitesi  
Yüksek Lisans Öğrencisi,  
gmzsarioglu@hotmail.com

#### ÖZET

Bu çalışmada, BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) ve MIST (Meksika, Endonezya, Güney Kore ve Türkiye) ülkelerinde 1992-2014 dönemi için yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada panel eşbütünleşme ve panel nedensellik yöntemlerinden faydalanılmıştır. Elde edilen ampirik bulgulara göre, ekonomik aktivitelerin hem yenilenebilir hem de yenilenemeyen enerji tüketimlerinden pozitif yönde etkilendiği görülmektedir. Ayrıca, yenilenemeyen enerji tüketiminin, yenilenebilir enerji tüketimine göre ekonomik büyüme üzerinde daha etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Panel nedensellik testi sonuçlarına göre ise ekonomik büyümeden yenilenebilir enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedenselliğin geçerli olduğu görülmüş ve bu enerji türü için tasarruf hipotezi kabul edilmiştir. Buna karşın, yenilenemeyen enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiş ve bu enerji türü için büyüme hipotezinin geçerli olduğu gözlemlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** BRICS ve MIST Ülkeleri, Yenilenebilir Ve Yenilenemeyen Enerji, Ekonomik Büyüme

#### ABSTRACT

In this study, we aim to compare the efficiency of renewable and non-renewable energy consumption on economic growth for the period from 1992 to 2014 in BRICS (Brazil, Russia, India, China and South Africa) and MIST (Mexico, Indonesia, South Korea and Turkey) countries. For this aim, this study uses panel cointegration and panel causality methods. The results show that economic activities are positively affected by both renewable and non-renewable energy consumption. In addition, it is also concluded that non-renewable energy consumption is more efficient than renewable energy consumption on economic growth. Furthermore, the causality test results show that there is unidirectional causality from economic growth to renewable energy consumption which indicates the conservation hypothesis. On the other hand, we found the evidence of feedback hypothesis with the bidirectional causal linkage between non-renewable energy consumption and economic growth.

## الآثار المترتبة على النمو الإقتصادي لإستهلاك الطاقة المتجددة والغير المتجددة

في بلدان البريكس و الميست

الدكتورة. بيرنا بالجي إزغي  
جامعة غازي عنتاب  
izgi@gantep.edu.tr

كامزة دستك  
جامعة غازي عنتاب  
طالبة ماجستير  
gmzsarioglu@hotmail.com

### ملخص

يهدف إلى مقارنة فعالية إستهلاك الطاقة المتجددة و غير المتجددة على النمو الإقتصادي في بلدان بريكس (البرازيل وروسيا والهند والصين وجنوب أفريقيا) وميست (المكسيك واندونيسيا وكوريا الجنوبية وتركيا) للفترة 1992-2014. ولتحقيق هذه الغاية أستخدمت طريقة الجمع بين الألواح وطرق السببية في الدراسة. ووفقا للنتائج التجريبية التي تم الحصول عليها، فإن الأنشطة الإقتصادية تتأثر تأثيراً إيجابياً باستهلاك الطاقة المتجددة و غير المتجددة على السواء. أن النشاط الإقتصادي يتأثر إيجابياً باستهلاك المتجدد و غير المتجدد للطاقة. ويتحقق أيضاً أن إستهلاك الطاقة غير المتجددة هو أكثر فعالية على النمو الإقتصادي من إستهلاك الطاقة المتجددة. ووفقا لنتائج إختبار السببية اللوحية، وجد أن السببية في إتجاه واحد نحو إستهلاك الطاقة المتجددة إقتصاديا صالحة وفرضية الإدخار مقبولة لهذا النوع من الطاقة. ومن ناحية أخرى، تم تحديد علاقة سببية ثنائية الإتجاه بين إستهلاك الطاقة غير المتجددة و النمو الإقتصادي، وقد لوحظ أن فرضية النمو صالحة لهذا النوع من الطاقة.

**الكلمات المفتاحية:** بلدان بريكس و ميست ، الطاقة المتجددة و غير المتجددة، النمو الإقتصادي

### 1.Giriş

Dünyada birçok ülke için hala ekonomik aktivitelerin büyük ölçüde dayalı olduğu yenilenemeyen enerji kaynakları (kömür, petrol, doğal gaz), bu enerji kaynaklarının kıt olması, fiyatlarındaki aşırı dalgalanmalar ve özellikle 1970'li yıllarda yaşanan petrol krizleri nedeniyle ülkeleri farklı enerji arayışlarına yönlendirmiştir. Kyoto protokolü sonucunda çevresel kirliliği azalmaya yönelik yükümlülüklerde karbondioksit salınımı yüksek olan fosil enerji türlerinden alternatif enerji türlerine arayışı hızlandırmıştır.

Alternatif enerji türlerine yönelim sonucunda günümüzde yenilenebilir enerji türleri (rüzgar, güneş, biyokütle, jeotermal) ön plana çıkmış ve ülkeler enerji portföylerinde yenilenebilir enerji tüketiminin payını arttırmak amacıyla yenilenebilir enerji sektöründe yüksek düzeyde yatırımlar yapmışlardır. Yenilenebilir enerji tüketiminin fosil yakıt tüketimine göre daha az çevre kirliliğine yol açması genel kabul gören bir durum iken yenilenebilir enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi güncel bir tartışma konusudur.

Yüksek gelirli gelişmekte olan ülkeler olarak bilinen BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve G.Afrika) ve MIST (Meksika, Endonezya, G.Kore ve Türkiye) ülkeleri de yenilenebilir enerji sektörü yatırımlarında ön planda olmakla birlikte, yapılan yatırımlar sonucunda ulaşılan yenilenebilir enerji tüketimi düzeyinin bu ülkelerin ekonomik aktiviteleri üzerindeki etkinliği önem arz etmektedir. Fosil yakıt tüketiminin ve yenilenebilir enerji tüketiminin ekonomik aktiviteler üzerindeki etkinliğinin karşılaştırılması enerji portföyünün belirlenmesi için önemli bir gereksinimdir.

Bu çalışmada yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji türleri tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkinliğinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Cobb-Douglas üretim fonksiyonuna bağlı olarak BRICS ve MIST ülkelerinde yenilenebilir enerji tüketimi, yenilenemeyen enerji tüketimi, işgücü ve sermaye düzeyinin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri 1992-2014 dönemi baz alınarak panel eşbütünleşme ve panel nedensellik yöntemleri ile incelenmiştir.

## 2.Literatür Taraması

Kraft ve Kraft (1978) ve Akarca ve Long (1979) öncü çalışmalarından beri çok sayıda araştırmacı enerji tüketimi (yenilenebilir ve yenilenemeyen) ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu çalışmalar sonucunda dört farklı hipotezin geçerli olabileceği görüşünü savunmuşlardır. Bu hipotezler büyüme hipotezi (growth hypothesis), tasarruf hipotezi (conservation hypothesis), geri besleme hipotezi (feedback hypothesis) ve yansızlık hipotezi (neutrality hypothesis) şeklinde adlandırılmışlardır. Genellikle nedensellik analizleri bulgularına dayanan bu hipotezlerden büyüme hipotezi, enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisini ifade etmekte ve enerji tüketimini kısıtlayıcı politikaların ekonomik büyümeye olumsuz yönde yansıtacağı görüşünü içermektedir. Tasarruf hipotezi, ekonomik büyümeden enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisini ifade etmekte ve enerji tasarrufuna yönelik politikaların ekonomik aktivitelere zarar vermeyebileceğini öne sürmektedir. Geri besleme hipotezi, enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisinin geçerli olduğunu ve hem enerji tüketimini azaltıcı politikaların ekonomiye zarar vereceğini hem de ekonomik aktivitelerdeki olumsuz gelişmelerin enerji tüketimini kısıtlayacağı görüşüne dayanmaktadır. Dördüncü ve son hipotez olarak yansızlık hipotezine göre ise enerji tüketimi ve ekonomik büyüme arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi geçerli değildir ve enerji tüketimindeki kısıtlamalar ekonomik büyümeye zarar vermeyeceği gibi ekonomik durumun kötüleşmesi (iyileşmesi) enerji tüketimini etkilemeyecektir.

Yenilenemeyen ve yenilenebilir enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini ayrı ayrı inceleyen çok sayıda çalışma olmasına rağmen her iki enerji türünün ekonomik performanslarının bir arada karşılaştırıldığı çalışmaların kısıtlı olduğu bilinmektedir. Yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini bir arada inceleyen ve söz konusu dört hipotezi baz alan literatür ayrıntılı olarak verilmiştir.

Payne (2009), ABD ekonomisi için yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini 1949-2006 dönemi için inceledikleri çalışmada Toda-Yamamoto nedensellik yönteminden faydalanmış ve hem yenilenebilir enerji tüketimi için hem de yenilenemeyen enerji tüketimi için yansızlık hipotezinin geçerli olduğuna dair bulgular elde etmişlerdir. Apergis ve Payne (2011) 16 gelişmekte olan ülke ekonomisinde 1990-2007 dönemi için iki enerji tüketiminin etkinliğini kıyaslamış ve panel vektör hata düzeltme modeli sonucunda hem yenilenebilir enerji tüketimi için hem de yenilenemeyen enerji tüketimi için geri besleme hipotezinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tugcu vd. (2012) söz konusu ilişkiyi G-7 ülkeleri için 1980-2009 dönemini baz alarak ve ARDL sınır testi yaklaşımından faydalanarak incelemiş ve her iki enerji türü tüketimi için de geri besleme hipotezinin geçerli olduğu bulgularına ulaşmışlardır. Farhani ve Shahbaz (2014) 10 MENA (Ortadoğu ve Kuzey Afrika) ülkeleri için 1980-2009 dönemini DOLS ve FMOLS uzun dönem parametre tahmincileri aracılığıyla incelemiş ve iki enerji türü için de uzun dönemde geri besleme hipotezinin geçerli olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Jebli ve Youssef (2015) 69 ülke için 1980-2010 döneminde yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini FMOLS ve DOLS tahmincileri ile incelemiş ve her iki enerji türü tüketimi için de büyüme hipotezinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tiwari vd. (2015) yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik etkinliğini 12 Sahra Altı Afrika ülkesi için 1971-2011 dönemini baz alarak ve gizli eşbütünleşme testinden yararlanarak incelemiş, çalışma sonucunda her iki enerji türü tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisini tespit etmiş dolayısıyla büyüme hipotezinin geçerli olduğunu savunmuşlardır. Bhattacharya vd. (2016) 38 ülke ekonomisinde 1991-2012 dönemini heterojen panel nedensellik yöntemi ile incelemiş ve çalışma sonucunda yenilenebilir enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında herhangi bir nedensellik ilişkisinin geçerli olmadığı (yansızlık hipotezi), yenilenemeyen enerji tüketiminden

ekonomik büyümeye doğru tek yönlü nedensellik ilişkisinin geçerli olduğu (büyüme hipotezi) bulgularına ulaşmışlardır.

Apergis ve Payne (2012), 80 ülke için 1990-2007 dönemini VECM Granger nedensellik yöntemi aracılığıyla incelemiş ve hem yenilenebilir enerji tüketimi için hem de yenilenemeyen enerji tüketimi için geri besleme hipotezinin geçerli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Pao vd. (2014) MIST ülkeleri için 1990-2010 döneminde yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik performanslarını VECM Granger nedensellik yöntemi ile incelemiş ve uzun dönemde yenilenebilir enerji tüketimi için büyüme hipotezinin, yenilenemeyen enerji tüketimi için ise geri besleme hipotezinin geçerli olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

### 3. Model, Veri ve Yöntem

Çalışmada yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla oluşturulan ampirik model şu şekildedir;

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln YEN_{it} + \beta_2 \ln FE_{it} + \beta_3 \ln K_{it} + \beta_4 \ln L_{it} + u_{it}$$

denklemden bulunan değişkenlerden  $\ln Y$  reel GSYH'nın doğal logaritmasını,  $\ln YEN$  yenilenebilir enerji tüketiminin doğal logaritmasını,  $\ln FE$  yenilenemeyen enerji tüketiminin doğal logaritmasını,  $\ln K$  sermayenin doğal logaritmasını ve  $\ln L$  işgücü sayısının doğal logaritmasını ifade etmekte ve Cobb-Douglas üretim fonksiyonundan elde edilmektedir. Modelde bulunan değişkenlerden yenilenebilir enerji ve yenilenemeyen enerji tüketimi verileri Energy Information Administration veritabanından, reel GSYH, sermaye ve işgücü verileri ise Penn World Table 9.0 veritabanından elde edilmiştir. Çalışmada yüksek gelirli gelişmekte olan ülkelerin incelenmesi amacıyla BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika) ile MIST (Meksika, Endonezya, Güney Kore ve Türkiye) baz alınmış ve gözlem aralığı olarak da Rusya'yı model dışında bırakmamak amacıyla 1992-2014 gözlem aralığı seçilmiştir.

BRICS ve MIST ülkelerinde yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji türlerinin ekonomik büyüme üzerindeki performansını karşılaştırabilmek amacıyla öncelikle serilerin durağanlık düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda serilerin durağanlığı Im vd. (2003) tarafından geliştirilen IPS panel birim kök testi aracılığıyla incelenmiştir. IPS panel birim kök testi, paneldeki her yatay kesit için hesaplanan test istatistiklerinin ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Testin "seri birim kök içermektedir" şeklindeki sıfır hipotezi, "paneldeki serilerden en az biri durağandır" şeklindeki alternatif hipoteze karşı sınanmaktadır (Im vd., 2003).

Çalışmada, reel GSYH, yenilenebilir enerji tüketimi, yenilenemeyen enerji tüketimi, işgücü ve sermaye arasındaki uzun dönemli ilişkinin geçerliliği Kao (1999) tarafından geliştirilen Kao eşbütünleşme testi aracılığıyla incelenmiştir. Kao eşbütünleşme testi temel olarak ADF (Augmented Dickey-Fuller) ve DF (Dickey-Fuller) testlerine dayalı olan bir test olmakla birlikte testin genel denklemi şu şekildedir (Kao, 1999) :

$$e_{i,t} = \rho e_{i,t-1} + \sum_{j=1}^{\rho} \varphi_j \Delta e_{i,t-j} + v_{it\rho}$$

Testin, "seriler arasında eşbütünleşme yoktur" şeklindeki sıfır hipotezi, "seriler eşbütünleşiktir" şeklindeki alternatif hipoteze karşı sınanmaktadır.

Seriler arasında uzun dönemli ilişkinin bulunması durumunda, değişkenlerin ayrı ayrı parametrelerini tahmin edebilmek amacıyla panel FMOLS (fully modified ordinary least squares) tahmincisinden faydalanılmıştır. Pedroni (2000) tarafından geliştirilen panel FMOLS testi hesaplanırken,  $\hat{\beta}_{GFMOLS} = N^{-1} \sum_{i=1}^N \beta_{FMOLS}$  denkleminde bulunan  $\beta_{FMOLS}$  parametresi denklem 1'in her yatay kesit için ayrı ayrı hesaplanması ile elde edilmektedir (Pedroni, 2000).

Son olarak, seriler arasındaki nedensellik ilişkisinin geçerliliğini ve nedensellik ilişkilerinin yönünü belirleyebilmek amacıyla Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen DH panel nedensellik

testinden faydalanılmıştır. Küçük örneklem üzerinde de tutarlı sonuçlar veren bu testte iki farklı istatistik hesaplanmaktadır;

$$W_{N,T}^{HNC} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N W_{i,t}$$

$$Z_{N,T}^{HNC} = \sqrt{\frac{N}{2K}} (W_{N,T}^{HNC} - K) \rightarrow N(0,1)$$

paneldeki N yatay kesit için ayrı ayrı hesaplanan Wald istatistiklerinin ( $W_{i,t}$ ) ortalaması alınarak panel istatistiği olan  $W_{N,T}^{HNC}$  istatistiği elde edilmektedir. Testin, "seriler arasında homojen yapıda nedensellik yoktur" şeklindeki sıfır hipotezi, "seriler arasında heterojen yapıda nedensellik mevcuttur" şeklindeki alternatif hipoteze karşı sınamaktadır (Destek, 2016).

#### 4. Ampirik Bulgular

Çalışmada BRICS ve MIST ülkelerinde yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji tüketiminin söz konusu ülkelerin ekonomik performansları üzerindeki etkilerini karşılaştırabilmek amacıyla öncelikle serilerin durağanlık süreçlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda uygulanan IPS panel birim kök testi sonuçları Tablo 1'de görülmektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, serilerin tümünün düzey değerlerinde birim kök içerdiği, buna karşın serilerin birinci fark spesifikasyonu yapıldığında tüm serilerin durağan hale geldikleri görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak serilerin aynı düzeyden bütünleşik  $I(1)$  oldukları söylenebilmektedir.

**Tablo 1. IPS Panel birim kök testi sonuçları**

Değişken	İstatistik
lnY	3.482 [0.998]
lnYEN	0.203 [0.580]
lnFE	1.030 [0.848]
lnK	-0.454 [0.324]
lnL	2.250 [0.987]
$\Delta$ lnY	-5.681 [0.000]
$\Delta$ lnYEN	-12.360 [0.000]
$\Delta$ lnFE	-10.690 [0.000]

$\Delta \ln K$	-9.713 [0.000]
$\Delta \ln L$	-7.783 [0.000]

**Not:**Parantez içerisindeki değerler olasılık değerleridir.  $\Delta$ , birinci fark değerlerini ifade etmektedir.

Serilerin aynı düzeyden durağan oldukları belirlendikten sonra seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin geçerliliği sınanabilmektedir. Bu amaçla yapılan Kao panel eşbütünleşme testi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde "seriler arasında eşbütünleşme yoktur" şeklindeki sıfır hipotezinin reddedildiği tespit edilmiş, dolayısıyla reel GSYH, yenilenebilir enerji tüketimi, yenilenemeyen enerji tüketimi, sermaye ve işgücü serilerinin eşbütünleşik oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 2. KAO Eşbütünleşme testi sonuçları**

	t-istatistiği	Olasılık
ADF	-2.501***	0.006

Not: \*\*\* % 1 düzeyinde istatistiksel anlamlılığı ifade etmektedir.

Seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin geçerli olduğu tespit edildikten sonra bağımsız değişkenlerin, ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini görebilmek amacıyla panel FMOLS tahmincisinden faydalanılmıştır. Panel FMOLS uzun dönem tahmincisinden elde edilen bulgular Tablo 3'de görülmektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, öncelikle sermaye değişkeni katsayısının Rusya ve G.Afrika dışındaki tüm ülkelerde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif işaretli olduğu, işgücü değişkeni katsayısının ise Hindistan, G.Kore ve Rusya dışındaki tüm ülkelerde pozitif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca yenilenebilir enerji tüketiminin Brezilya, Çin, Hindistan ve Rusya'da ekonomik aktiviteleri pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yenilenemeyen enerji tüketiminin ise Meksika dışındaki tüm ülkelerde ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular tüm panel için incelendiğinde, hem yenilenebilir enerji tüketiminin hem de yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediği fakat yenilenemeyen enerji tüketimini ifade eden  $\ln FE$  değişkeni katsayısının daha büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle BRICS ve MIST ülkelerinde yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerinde daha etkin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, sermaye ve işgücü değişkenleri parametrelerinin panel bazında pozitif işaretli ve istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmüştür.

**Tablo 3. Panel FMOLS eşbütünleşme tahmincisi sonuçları**

Ülkeler	$\ln YEN$	$\ln FE$	$\ln K$	$\ln L$
Brezilya	1.611*** [9.112]	0.198*** [5.178]	0.887*** [6.494]	1.174*** [3.803]
Çin	0.276*** [11.051]	0.513*** [10.719]	0.130** [2.319]	0.318*** [3.073]
Hindistan	0.342*** [5.137]	1.051*** [13.196]	0.346*** [2.993]	-0.433 [-1.353]
Endonezya	-0.086 [-0.694]	-0.148 [-0.931]	0.893*** [8.572]	0.417*** [4.191]

G.Kore	-0.068	0.432***	0.583**	0.992
	[-1.109]	[3.410]	[2.352]	[1.486]
Meksika	0.092	0.161	0.447***	1.003**
	[1.042]	[0.776]	[2.920]	[2.502]
Rusya	1.117**	2.879***	0.341	0.571
	[2.242]	[5.772]	[1.490]	[0.866]
G.Afrika	-0.019	0.899***	0.049	1.154***
	[-1.609]	[7.582]	[0.531]	[8.805]
Türkiye	0.022	0.362***	0.478***	1.390***
	[0.219]	[5.907]	[3.439]	[4.571]
PANEL	0.138***	0.411***	0.979***	0.643***
	[3.318]	[7.351]	[8.351]	[3.068]

Not: \*, \*\* ve \*\*\* sırasıyla %10, %5 ve %1 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir. Parantez içerisindeki değerler t-istatistikleridir.

Değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin geçerliliğini ve ilişkilerin yönünü belirlemek amacıyla uygulanan DH nedensellik testi sonuçları Tablo 4'de görülmektedir. Bulgular incelendiğinde, ekonomik büyümeden yenilenebilir enerji tüketimine doğru tek yönlü bir nedenselliğin geçerli olduğu görülmekte dolayısıyla yenilenebilir enerji tüketimi için "tasarruf hipotezinin" kabul edildiği görülmektedir. Yenilenemeyen enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında ise çift yönlü nedensellik ilişkisinin geçerli olduğu görülmektedir. Bu durum, yenilenemeyen enerji tüketimi için "büyüme hipotezinin" kabul edildiğini göstermektedir. Ayrıca, sermaye, işgücü ve ekonomik büyüme arasında da ayrı ayrı çift yönlü nedensellik ilişkilerinin geçerli oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular, enerji ekonomisi literatüründeki hipotezler çerçevesinde değerlendirilecek olursa BRICS ve MIST ülkeleri için yenilenebilir enerji tüketimini azaltıcı tasarruf politikalarının uygulanması durumunda ekonomik aktiviteler, bu politikalarından olumsuz yönde etkilenmeyecektir. Buna karşın yenilenemeyen enerji tüketimini kısıtlayıcı tasarruf tedbirleri ülke ekonomilerini olumsuz yönde etkileyecektir.

**Tablo 4. Dumitrescu ve Hurlin (2012) Panel Nedensellik testi sonuçları**

Boş Hipotez	W-ist.	Zbar-ist.	Olasılık
$\ln YEN \rightarrow \ln Y$	3.90451	0.29834	0.7654
$\ln Y \rightarrow \ln YEN^*$	5.85283	1.91721	0.0552
$\ln FE \rightarrow \ln Y^*$	6.03168	2.06582	0.0388
$\ln Y \rightarrow \ln FE^*$	7.87190	3.59487	0.0003
$\ln K \rightarrow \ln Y^*$	6.50829	2.46184	0.0138
$\ln Y \rightarrow \ln K^*$	9.19387	4.69331	3.E-06

$\ln L \rightarrow \ln Y^*$	7.03549	2.89989	0.0037
$\ln Y \rightarrow \ln L^*$	5.87278	1.93379	0.0531
$\ln FE \rightarrow \ln YEN^*$	5.86604	1.92819	0.0538
$\ln YEN \rightarrow \ln FE^*$	5.79062	1.86552	0.0621
$\ln K \rightarrow \ln YEN$	3.98746	0.36727	0.7134
$\ln YEN \rightarrow \ln K^*$	8.31822	3.96572	7.E-05
$\ln L \rightarrow \ln YEN^*$	9.17690	4.67921	3.E-06
$\ln YEN \rightarrow \ln L$	3.47726	-0.05667	0.9548
$\ln K \rightarrow \ln FE^*$	5.58704	1.69636	0.0898
$\ln FE \rightarrow \ln K^*$	8.34822	3.99065	7.E-05
$\ln L \rightarrow \ln FE^*$	7.08207	2.93859	0.0033
$\ln FE \rightarrow \ln L$	3.46212	-0.06924	0.9448
$\ln L \rightarrow \ln K^*$	8.27217	3.92746	9.E-05
$\ln K \rightarrow \ln L^*$	6.95547	2.83341	0.0046

Not: \* Nedensellik ilişkisinin geçerli olduğu hipotezleri göstermektedir.

## 5.Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmada yenilenebilir ve yenilenemeyen enerji türleri tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri BRICS (Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve G.Afrika) ve MIST (Meksika, Endonezya, G.Kore ve Türkiye) ülkeleri için 1992-2014 dönemi baz alınarak incelenmiştir. Söz konusu ilişkiyi inceleyebilmek amacıyla panel birim kök, panel eşbütünleşme, panel FMOLS uzun dönem parametre tahmincisi ve panel nedensellik yöntemlerinden faydalanılmış ve iki enerji türünün ekonomik performansları karşılaştırılmıştır. Ayrıca Cobb-Douglas üretim fonksiyonuna dayalı olarak ampirik modele sermaye ve işgücü değişkenleri de dahil edilmiştir.

Panel birim kök testi sonucundan elde edilen bulgular incelendiğinde serilerin fark değerlerinde durağan oldukları dolayısıyla değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin aranmasına uygun oldukları görülmüştür. Panel eşbütünleşme testi sonucunda da seriler arasında uzun dönemli ilişkinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Panel FMOLS tahmincisi aracılığıyla elde edilen sonuçlar incelendiğinde tüm değişkenlerin pozitif işaretli ve istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüş fakat yenilenemeyen enerji tüketiminin ekonomik büyüme üzerindeki pozitif etkisinin yenilenebilir enerji tüketimine göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Panel nedensellik analizi sonuçları incelendiğinde ekonomik büyümeden yenilenebilir enerji tüketimine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisinin geçerli olduğu dolayısıyla yenilenebilir enerji tüketimi için tasarruf hipotezinin geçerli olduğu; yenilenemeyen enerji tüketimi ile ekonomik büyüme arasında ise çift yönlü nedensellik ilişkisinin geçerli olduğu ve geri besleme hipotezinin kabul edildiği görülmüştür.



Bu bulgular enerji ekonomisi literatüründe mevcut hipotezler doğrultusunda değerlendirildiğinde, BRICS ve MIST ülkelerinde yenilenebilir enerji tüketimini kısıtlayıcı tasarruf politikalarının uygulanması durumunda ekonomik aktivitelerin bu politikadan önemli ölçüde etkilenmeyeceği fakat yenilenemeyen enerji tüketiminde tasarrufa gidilmesi durumunda ekonomik büyümenin zarar göreceği kabul edilmektedir.

BRICS ve MIST ülkelerinde yenilenebilir enerji tüketiminden ekonomik büyümeye doğru nedensellik ilişkisinin geçerli olmaması, yenilenebilir enerji kaynaklarına erişimi için gerekli olan tesis ve altyapının yüksek maliyet gerektirmesinden kaynaklı olabilir. Sonuç olarak bu ülkelerin ekonomik aktiviteleri hala büyük ölçüde fosil yakıt tüketimine dayalı durumdadır fakat son yıllarda ülkelerin çevresel duyarlılıklarının artması ve Kyoto protokolünde alınan kararlara uyum gereksinimi yenilenebilir enerjiye yönelimi arttıracaktır. Hala düşük düzeylerde olan yenilenebilir enerji yatırımlarının artması durumunda bu enerji türünün de ekonomik etkinliğinin artabileceği bilinmektedir.

### Kaynakça

- Akarca, A.T. ve Long, T.V., (1979). "Energy and employment: A time series analysis of the causal relationship." *Resour. Energy*. 5, 326-331
- Apergis N. ve Payne J.E. (2011). "Renewable and non-renewable electricity consumption– growth nexus: evidence from emerging market economies." *Appl Energy* 88:5226–30.
- Apergis N. ve Payne J.E., (2012). "Renewable and non-renewable energy consumption – growth nexus: evidence from a panel error correction model." *Energy Econ.*;34:733–8.
- Bhattacharya M., Paramati S.R, Ozturk I. ve Bhattacharya S., (2016). "The effect of renewable energy consumption on economic growth: evidence from top 38 countries." *Appl Energy*; 162:733–41.
- Destek, M. A. (2016). Natural gas consumption and economic growth: Panel evidence from OECD countries. *Energy*, 114, 1007-1015.
- Dumitrescu, E. I. ve Hurlin, C. (2012). "Testing for Granger non-causality in heterogeneous panels." *Economic Modelling*, 29(4), 1450-1460.
- Farhani S. ve Shahbaz M., (2014). "What role of renewable and non-renewable electricity consumption and output is needed to initially mitigate CO2 emissions in MENA region." *Renew Sustain Energy Rev.* 40: 80–90.
- Im K.S, Pesaran M.H. ve Shin Y., (2003). "Testing for unit roots in heterogeneous panels." *J.Econ.*; 115:53–74.
- Jebli M.B. ve Youssef S.B., (2015). "Output, renewable and non-renewable energy consumption and international trade: evidence from a panel of 69 countries." *Renew Energy*;83:799–808.
- Kao, C. (1999). "Spurious regression and residual-based tests for cointegration in panel data." *Journal of econometrics*, 90(1), 1-44.
- Kraft, J. ve Kraft, A., (1978). "On the relationship between energy and GNP." *J. Energy Dev.* 3, 401-403.
- Pao H, Li Y., ve Fu H., (2014). "Clean energy, non-clean energy, and economic growth in the MIST countries." *Energy Policy*;67:932–42.
- Payne J.E., (2009). "On the dynamics of energy consumption and output in the US." *Appl Energy* 86:575–7.
- Pedroni P., (2000). "Fully modified OLS for heterogeneous cointegrated panels." *Adv. Econ.*; 15: 93–130.

Tiwari, A.K., Apergis, N. ve Olayeni, O.R., (2015). "Renewable and nonrenewable energy production and economic growth in sub-Saharan Africa: A hidden cointegration analysis." *Applied Economics* 47(9) 861-882.

Tugcu C.T, Ozturk I. ve Aslan A., (2012). "Renewable and non-renewable energy consumption and economic growth relationship revisited: evidence from G7 countries." *Energy Econ.* ;34:1942–50.

## AKADEMİSYENLERİN ÖĞRETİM PERFORMANSLARINI GELİŞTİRMESİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ<sup>1</sup>

### THE ROLE OF MOTIVATION IN IMPROVEMENT OF EDUCATIONAL PERFORMANCE FOR THE ACADEMIC BOARD

Doç. Dr. Birol ERKAN  
Uşak Üniversitesi  
birolerkan@yahoo.com

#### ÖZET

Bu çalışma, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının performansını artırmak için motivasyonun rolünü belirlemeyi amaçlanmıştır. Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde uygulanan motivasyon sistemi hakkında akademisyenlerin görüşlerine başvurulması amacıyla anket uygulanmıştır. Motivasyon hakkında bilgi almak için, belli bir oranda farklı kademelerdeki akademisyenlerden yararlanılmıştır. Araştırmada 115 akademisyenin görüşünden faydalanılmıştır. Yapılan 115 anketin %87'sinden dönüş alınmıştır. Araştırmanın veri analizinde SPSS programı kullanılmıştır.

Yapılan anket, maddi ve manevi motivasyonun akademisyenlerin performansına etkilerini saptamayı amaç edinmiştir. Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar, tek başına değerlendirildiğinde; maddi motivasyonun akademisyenlerin öğretim performansına etkisinin olduğunu, bununla birlikte, manevi motivasyonun etkisinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Maddi ve manevi motivasyon birlikte değerlendirildiğinde, maddi motivasyonun anlamlı bir etkisinin olmadığı, manevi motivasyonun ise etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, maddi ve manevi motivasyona ilaveten, maaşın akademisyenin tüm ihtiyaçlarını karşılamadığı, akademisyenlerin aldığı maaşın yaptığı işe yeterli olmadığı, işteki terfi sistemi ve maaş artırımının yeterli olmadığı ve akademisyenlerin çoğunluğunun idari görevlerde yer almak istemedikleri yapılan analizler sonucu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Maddi Motivasyon, Manevi Motivasyon, Performans

#### ABSTRACT

This study have aimed to identify the role of incentives and rewards and their effects to improve the teaching performance of board in Kilis 7 Aralik University. This was implemented through studying the opinions of academics about incentives system applied in Kilis 7 Aralik University. Reasecher has depended on the analytical descriptive method, which depends on collecting data for the related phenomena, explain and analyze the data. The questionnaire was used for the sample to gain information, which consisted of academics staff in Kilis 7 Aralik University. The sample consists of 115 academics staff. Questionnaire were collected the percentage of collection was 87%. The statistical package for social studies program (SPSS), was used to analyze the data.

We found that material motivation has an impact on the performances of the academy's teaching but this effect is weak and meaningless. Then we noted that the spiritual motivation has an impact on the performance of those academic teaching and the effect of 99% probability, statistical significance is a spiritual influence proportional. We also found that the impact of teaching performance and spiritual motivation, is greatly inbluerce by financial motivation. Then we found that Salary does not meet all the academic requirements. Last but not least, we found that the promotion and salary increase system are not justice. Finally, we found that the majority of academics seems they do not want to serve in administrative positions.

**Key Words:** Material Motivation, Spiritual Motivation, Performance

---

2015 yılında sunulan aynı adlı yüksek lisans tezinin değiştirilmiş ve geliştirilmiş halidir.<sup>1</sup>

دور الدافع في تطوير أداء التدريس للأكاديميين<sup>2</sup>

## THE ROLE OF MOTIVATION IN IMPROVEMENT OF EDUCATIONAL PERFORMANCE FOR THE ACADEMIC BOARD

البروفيسور الدكتور: بيروك إركان  
جامعة أوهايو  
birolerkan@yahoo.com

### ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الدافع من أجل زيادة أداء أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة كيليس 7 ديسمبر. قام جامعة 7 ديسمبر في كيليس بتطبيق إستبيان على آراء الأكاديميين حول نظام الدافع المطبق. من أجل أخذ المزيد من المعلومات عن الدافع، وقد استفاد البحث من آراء 115 أكاديمي. تم الانتهاء من 87% من 115 دراسة إستقصائية. تم استخدام برنامج SPSS في تحليل بيانات البحث.

هدف المسح إلى تحديد آثار الدوافع المادية والروحية على أداء الأكاديميين. نتائج هذه الدراسة، عند تقييمها وحدها، تأثر الدافع المادي بالأداء الأكاديمي للأكاديميين، مما يشير بدوره إلى أن تأثير الدافع الروحي أعلى. عندما يتم تقييم الدافع المادي والروحي معاً، يتم الكشف عن أنه لا يوجد تأثير مفيد للدافع المادي، وأن التأثير الدافع الروحي أفيد. بالإضافة إلى الدوافع المادية والروحية لم يتم العثور على الراتب لتلبية جميع إحتياجات الأكاديميين، ولم تكن رواتب الأكاديميين كافية للقيام بهذا العمل، ولم يكن نظام الترقيّة الداخلية وزيادة الرواتب كافياً، ولم يرغب غالبية الأكاديميين في المشاركة في المهام الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الدافع المادي، الدافع الروحي، الأداء

### GİRİŞ

Eğitim kademesinde son basamak üniversitedir. Üniversiteler, eğitiminden sonra başlayan iş hayatı için çok önem taşımaktadır. Üniversitelerde verilen eğitimle yetişen nitelikli elamanlar ülkenin gelişiminde söz sahibi olmaktadır. Üniversitelerdeki gelişim ülkelerin gelişimine de etki eder. Gelişmiş ülkelerde akademisyenlerin önemi ülkenin gelişimiyle paralellik göstermektedir. Bu nedenle, akademisyenler her açıdan motive edilmeye sevk edilmelidir. Bu araştırmada da, akademisyenlerin öğretim performansının geliştirilmesinde motivasyonun rolü ele alınmıştır.

Bu araştırma motivasyonun akademisyenlerin performansı üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Çalışma üç ana bölüme oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde motivasyon kavramı, motivasyonun tarihsel gelişimi, unsurları, türleri ve teorileri; ikinci bölümünde ise performans kavramı, unsurları, türleri, faktörleri, seviyeleri, değenlendirmesi, iyileştirmesi, teorisi ve öğretim performansı; üçüncü bölümde de Kilis 7 Aralık Üniversitesi üzerine uygulama yer almaktadır.

Araştırmadaki amaçlar, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin öğretim performansının geliştirilmesinde motivasyonun etkisini incelemek (yakalamak), öğretim performansının oranını öğrenmek, öğretim performansı ile motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek, demografik değişkenlere göre Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin öğretim performansının oranını geliştirmekte

تم تعديل وتطوير نفس أطروحة الدراسات العليا المقدمة في عام 2015<sup>2</sup>

motivasyonun etkisini keşfetmek ve örnekteki kişilerin motivasyona verdikleri tepkiler arasında korelasyon bulmaktır.

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Bu anket fakültelerde ve yüksekokullarda görev yapan akademisyenlere yapılmıştır. Verilerin doğruluğu için araştırmacı tarafından yüz yüze cevaplar elde edilmiştir. Araştırma verilerini toplamak için oluşturulan anket 2 bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümdedemografik özellikler, ikinci bölümde 5'li Likert Ölçeği temel alınarak hazırlanan Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin öğretim performansının geliştirmesinde motivasyonun etkisine yönelik bir soru formu oluşturulmuştur. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 20.0 for Windows programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı analizlerden yararlanılmış ve sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur.

Bu araştırmanın sonucunda, Kilis 7 Aralık Üniversitesi akademisyenlerinin öğretim performansının oranını yükseltmek için kullanılan motivasyon kalitesiyle ilgili karar sahiplerini bilgilendirmeyi ve bu konuda yardımcı olabilmeyi umarız.

## 1. MOTİVASYON KAVRAMI VE ÖNEMİ

Her yapının temel yüzeyleri vardır, insan bir kurumun performansı ve bu performansın gelişip gelişmemesinde üstlendiği büyük ve etkili rolü ile bu kurumun dayandığı en önemli yüzeylerdendir.

Bilindiği gibi insanoğlu genellikle tüm gücüyle çalışmıyor, bazen de kendi iç gücüyle uyum sağlamayan az bir çaba ile çalışabilir. Bunun için de yönetimin çalışanların performanslarını geliştirmeye motive etme konusundaki rolü ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları yönetimi de bireylerinen iyi performansı gösterebilmesi ve çeşitli beceriler kazanması ve daha büyük bir çaba göstermesi alanlarında bunu sağlamış bulunuyor. Bu da gösteriyor ki kişilerin yeterliliği iki temel unsura dayanıyor ( iş yapma gücü, ve bu işi yapma isteği ). İş yapma gücü: Kişinin eğitim öğrenim yoluyla sahip olduğu beceriler, kişisel ve bilimsel marifetler. İş yapma isteği: Kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için diğer kişilerle işbirliği yapıp onlara en iyi şekilde davranıp başarılı bir performans ortaya koyabilmesi için var olan motivasyon oranına bağlıdır.

Motivasyon ve ödül, bireyleri etkili bir şekilde çalışmaya ve patronların işçilerin performanslarını takip edip daha iyi bir performans göstere bilmeleri için çabalamaya itici bir araç sayılmaktadır (Salih, 2011: 8).

Motivasyon'un "belli bir amaca yönelmiş enerjik bir davranış bir ya da birden çok insanı belirli bir amaca doğru harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamı" ya da "kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları" olduğunu görebiliriz. (KANTAR, 2010: 27)

Gündelik yaşam pratiği içerisinde farketmeden yaptığımız her davranışın arkasında bir güdü yatar. Kişilerin gündelik hayatlarını sürdürürken farklı motivasyon kaynakları ve dereceleri olduğunu söyleyebiliriz. Kişiler yaşamlarını sürdürürken bu itici güce, motivasyona gerek duyarlar. (Ünlü, ve d., 2013: 4) Motivasyon, belirli bir hedefe ulaşmak için bir destek vericidir. (Jafari, 2012: 231). Benzer şekilde, Ryan'a ve Deci'ye (2000) göre, destek verici olmak demek, bir şey yapmak için hareket etmeniz ya da teklif etmeniz demektir (Jafari, 2012: 231). Motivasyon, çalışan performansının belirleyici unsurlarından biridir. Yüksek motivasyon düzeylerinin çalışanların yüksek performans göstermelerine önemli katkısı bulunması nedeniyle motivasyonu anlamak önemlidir. (Semerci, 2005:9)

## 2. MOTİVASYONUN TÜRLERİ:

Motivasyonu; doğasına, etkisine, faydalananlara ve bağlantılarına göre dört türe ayrılmıştır.

### 2.1. Doğasına Göre Motivasyon

Doğasına göre motivasyon kendi içinde iki türe ayrılır; maddi motivasyon ve manevi motivasyon.

### 2.1.1. Maddi Motivasyon

Mali, nakit veya ekonomik yapısı olan motivasyondur. Maddi motivasyon insanın temel ihtiyaçlarını karşılar. İşçilerin yeteneklerinin oranını yükseltmek, tüm güçlerini kullanmak, işlerini en iyi biçimde yerine getirmek için destekler. Maddi motivasyon, üretimin kuantumunu yada kalitesini arttırmasına karşılık verilen tüm maddi motivasyonları içerir. Böylece işçi ne kadar çok ve iyi üretirse o kadar gelir edinir. Aksi takdirde işçinin kuantum yada kalitedeki kusur parçalı yada tamamen mahrum olmasını sağlar. (Avadalla, 2012: 24).

Maddi motivasyon en eski motivasyon türlerinden sayılır, ayrıca hızlı ve anında olması bireyin verdiği emeğin sonucunu canlı bir şekilde görmesini sağlıyor (Elcirid, 2007: 13).

Maddi motivasyonun temel ve standartı olmalı kuantum ve kaliteyi belirlemek için böylece motivasyon aracılığıyla gerçekleştirmesini hedeflediğimiz amaçlara uygun ve yeteri kadar etkili işçilere yönelik maddi motivasyon sistemleri buna dayanarak tasarlanabilir. Bunun en önemli dayanakları: (Elakş, 2007: 11)

- Sistemin adaletli olması, herkese geçerli olan kurallar ve idari düzenlemelere göre uygulanır,
- Kişinin işe verdiği emeğe uygun olması,
- Performansa belirlenmiş ortamlarla uyum sağlaması,
- Psikolojik, sosyal ve insani ihtiyaçları karşılaması,
- İşin doğası, zorluk derecesi ve karmaşıklığı.

Bu tür motiveler, bireylerin temel motivasyonlarıdır. Yasamını sürdürmesi için gerekli olan temel ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Bu tür motiveler, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde ilk sırada yer almaktadır. Fizyolojik motivelere örnek olarak Maslow'un temel gösterdiklerini sıralayabiliriz; beslenme, barınma, giyinme, ısınma, susama vb. ihtiyaçlardır. (KARAALİ, 2005: 41)

Maddi motivasyon örnekleri ise, ücret, maaş, bonuslar, yükseltmek, sağlık sigortası, konut, taşıma, tekrarlanan ikramiyeler, ek ikramiyeler, çalışma koşullarını iyileştirmek, maddi ödüller, maddi hediyeler, nakit miktarları, taşıma ödeneği verilen, işçiler için temin krediler, seyahat biletleri ödeneği verilen, fazla mesai ödülü, diğer maddi olan motivasyon.

### 2.1.2. Manevi Motivasyon

Yeryüzündeki iyiliği çıkarmak için en etkili güç takdir sözleri ve ifadeleridir (Avadalla, 2012: 29). Manevi motivasyon bireyin öz ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı sağlayan iş ortamındaki yönere denir. Yani bireylerin işe ilgisini çeken ve işe itici olan faktörlerdir. Bu faktörler bireyin öz veya sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında yardımcı olur.

Manevimotivasyon maddi motivasyondan az öneme sahip değildir hatta maddi motivasyonun amacını gerçekleştirmek manevi motivasyon olmadan mümkün değildir. Manevi motivasyonun önemi kurumun şartlarına göre değişir, bunun için kurum şartlarına uygun olan manevi motivasyonları seçebilir. Manevi motivasyon sosyal veya öz ihtiyaçlardan üstün ihtiyaçları karşılayan motivasyondur. Takdir görmek, kendini gerçekleştirmek saygı görmek ve sosyal kabul bulmak gibi. (Elticani, 26)

Brown; kurumda işe itici gücü olan sosyal faktörler olduğunu ifade etmiştir. Bu faktörler olumlu veya olumsuz etkiye sahiptir. Manevi motivasyon üretimi arttırmak, işçilerin işten razı olmaları konusunda önemli bir rol sahiptir. Bu da işin yüksek üretim kalitesi düzeyine gelmesini sağlar. Bu da maddi motivasyondakinden az olmayan işçileri işe iten büyük etkilere sahiptir. Organizasyonlar maddi motivasyonlar yanında manevi motivasyonlarda kullanmaya gayret göstermektedir, böylece amaçların

daha yüksek kaliteyle gerçekleştirilme olasılığı yalnızca maddi motivasyon kullanmaktan daha yüksek olmasını sağlar. (Feyruz, 2010: 83)

Manevi motivasyon örnekleri ise, takdir belgeleri, fahri yükseltme, kalkanlar, madalya, kariyer iyileştirmek, üstün eğitim kursları için adaylığı, üstün yüksek lisans için adaylığı, lider çalışmasına devreye alma, karar vermede astların katılımı, diğer maddi olmayan motivasyondur.

## 2.1. Etkisine Göre Motivasyonlar

Etkisine göre motivasyon kendi içinden negatif etki ve pozitif etki şeklinde ikiye ayrılır:

### 2.2.1. Pozitif Motivasyonlar

İşçilere ödül ilkesini taşıyan, ihtiyaçlarını karşılayan, üretimi geliştirmek ve kalitesini arttırmak için iten, yapıcı fikirler ve öneriler sunmayı sağlayan motivasyonlardır (Elcirid, 2007: 20). Pozitif motivasyonlar işteki performansı geliştirmeyi, kişi motive ederek hedefler. (Elakş, 2007: 10)

Pozitif motivasyonlar yenilik ve yaratıcılığın ruhunu geliştirir. Bu tür motivasyonun temel amacı da çalışanları ve bireyleri motive edip istenilen davranışı yapmaları için onları itmektir. Bu motivasyonlar 2'ye ayrılır. (Elticani, 27)

- Maddi motivasyonlar: Örneğin: ücret, yıllık terfi, ücretlere zam, kar da ayrılır.
- Manevi motivasyonlar: Örneğin: terfi etmek, işçilerin emeklerini takdir etmek, işçileri yönetime katmak, işin sabitliği ve garantisi, yetki vermek.

### 2.2.2. Negatif Motivasyonlar

Çalışanlara verilen yapılan değişik cezalar sonucunda işçinin ceza yediği davranışını değiştirmesi veya kendisi hakkındaki imajı değiştirmesi sağlanır. Böylece işçi, performansının ve davranışlarının geliştirilmesi için motive edici bir şey olarak kullanılabilir. (Elhaleybe, 2013: 14)

Negatif motivasyonlar (ceza, caydırıcılık, korkutmak), disiplinli maddi veya manevi cezaları kullanarak işçilerin davranışlarını etkilemeye çalışır. Negatif motivasyonlar da ikiye ayrılır:

- Maddi motivasyonlar: Ücretten kesmek, terfiden mahrum etmek, görevine geçici izolasyon.
- Manevi motivasyonlar: Terfiden mahrum olmak, kusuru olan işçinin ismini özel bir listeye eklemek, bu liste kurumdaki işçilere gösterilir veya işinde kusuru olan işçi uyarılır. (Feyruz, 2010: 88)

Ceza ve korkutmanın en zararlı etkileri: (Elcirid, 2007: 23)

- Sebebi göstermeden işçilere ceza vermek onlarda korku üretebilir böylece ceza sürekli önlerinde bir hayalet gibi durabilir.
- Ceza, işçiler arasındaki yardımlaşmayı engelleyebilir hata yapmaktan korku duymalarına sebep olabilir.
- Bireye ceza vermek bu bireyde sürekli endişe, korku ve hata yapmaktan korktuğu için iş sorumluluğu üstlenmemek gibi şeyler üretebilir.

## 2.3. Faydalananlara Göre Motivasyon

Faydalananlara göre motivasyon kendi içinde ikiye ayrılır; bireysel faydalanma ve toplumsal faydalanma.

### 2.3.1. Bireysel Motivasyon

Bir veya belirli kişileri daha verimli olmak için motive etmekte kullanılan motivasyondur. Örneğin en iyi işçiye ödül vermek ya da en iyi üreticiye ödül vermektir (Feyruz, 2010: 86). Bu ödüller bir işi iyi yaptığı için veya önceden belirtilen amacı geçtiği için bir kişiye verilir. Bu ödüller maddi veya

manevidir. Bu motivasyonlar; terfi, ödüller, motive edici yükseltmelerdir. Bir kişiye yönelik bireysel motivasyonlarla ilgili bir başka bakış açısı da:

- En iyi üretimi yapan işçiye ödül tahsis etmek.
- Kurumun en iyi personeli ödülü.
- Bölümün en iyi personeli ödülü.

Yönetimin bireysel motivasyonlarla ilgilenmesinin sebebi ise, üretimin fazla olması ve işçinin en iyi performansı göstermesi için onun ihtiyaçlarının karşılandığına ikna etmekten kaynaklanıyor. Ayrıca yönetim ile işçiler arasındaki güvensizlik, işçinin üreticiliğini yükseltmek ve üretim yeteneğini arttırmaya yönelik tüm organize edilen işleri iptal ettiriyor.

Bireysel motivasyonun olumsuz etkilerinden, yardımcı işi azaltmak grup içinde çalışma duygusunu zayıflatır, bu da gösteriyor ki bireysel motivasyonları toplumsal motivasyonla birlikte kullanmak gerekmektedir (Karyuti, 2004: 301).

### 2.3.2. Toplumsal Motivasyon

Toplumsal motivasyon, kurumdaki tüm işçilere, ayrımcılık yapmamaya yöneliktir, böylece grup içinde çalışma duygusunu güçlendirip işçilerin arasındaki yardımlaşmanın kuvvetli olması sağlanır.

Bu durumda toplumsal motivasyonlar işçilerin amaca ulaşmak için el ele çalışmasını, üretimin artmasını, yetenekleri yükseltmesini, performansı geliştirmek için öneride bulunmalarını sağlar. (Elhaleybe, 2013: 14)

Toplumsal motivasyon bir kaç amacı gerçekleştirir: (Elticani, 31)

- Ait olma ve bağlılık ihtiyacını karşılamak.
- Kişilerin arasındaki yardımlaşmayı arttırmak.
- Bir toplumun içindeki bireylerin arasındaki bağları güçlendirmektir.
- Genel yararı sağlamak için iddiayı güçlendirmek.
- Resmi olmayan organizasyonu yönetime yakın kılmak.

Toplumsal motivasyonların avantajları: (Feyruz, 2010: 87)

- Her işçiyi kişisel amacına konsantre olmasının yerine kurumun ortak amaçları için uğraştırmak.
- Her işçi kayıplardaki tüm sorumluluğu üstlenmez.
- Maddi veya manevi, pozitif veya negatif motivasyonlardan ibarettir.

Toplumsal motivasyonlar grup içinde çalışma ve yardımlaşma duygusunu güçlendirip destekliyor, her işçi işini arkadaşının işine tamamlayıcı olarak görmesini sağlıyor (Karyuti, 2004: 302).

Toplumsal motivasyonların örneklerinden ise; bir bakanlıkta en iyi yönetime ödül vermek, bir şirkette en iyi bölüme ödül vermek ya da bir kurumda veya bankada en aktif bölüme ödül vermek.

## 2.4. Bağlantılarına Göre Motivasyonlar

Bağlantılarına göre motivasyon kendi içinde iç bağlanma ve dış bağlanma şeklinde ikiye ayrılır.

### 2.4.1. İç Motivasyonlar

İçgüdüsel motivasyon, bir canlı türünün her birinde doğuştan gelen, hiç değişmeyen, birden ortaya çıkan, bilinçsiz, akla ve mantığa dayanmayan içgüdüsel davranışlarla ilgili motivasyondur. İçgüdüler bilinçsizdir; ancak belirli refleksler ve doğal davranışların sonucu olarak evrensel bir düzeni yansıtır; fakat insanların bilinçli davranışlarını açıklamada içgüdülerin yerinin bulunmadığı bilinmelidir (Genç, 1990: 2). Bu yüzden, bu çeşit güdülerle bireylerin davranışlarını eğiterek ve öğreterek değiştirmek mümkün değildir. (KARAALİ, 2005: 41)



İç motivasyonlar görevden göreve değişmektedir. Bunun belirleyen faktörler: (Elcrid, 2007: 26)

- İş becerilerinin çeşitliliği
- İşin tabiatı (türü)
- İşin önemi
- İşten dönen bilgiler
- İşteki bağımsızlık

#### 2.4.2. Dış Motivasyonlar

İşin özünüyle ilgili olmayan motivasyondur, bireye kurumdaki diğer kaynaklardan gelir. Maddi motivasyonlar, ek avantajlar, karda ortaklık, motive edici davranışlar, iş arkadaşlarının takdirini almak, terfi, ertelenmiş tazminat örnek verilebilir (Elticani, 31).

Dış motivasyonlar: Kurumun yönetiminden sunulan motivasyonlardır ve işin kendisinin alanının dışındadır. Örneğin;

- Nakit ücret,
- İzinler,
- Sigorta,
- Bedava öğünler,
- Tedavi,
- Şirketin veya kurumun ürünlerine yapılan indirimler.

Çoğunlukla da etkisi iç motivasyondan daha azdır. Dış motivasyonun kurumun yönetimine sunulan 3 türü vardır: (Elticani, 31)

- Ücret ve diğer maddi ödüller,
- Terfi,
- Müdürlerle iş arkadaşlarından gelen takdir ve teşekkür.

### 3. PERFORMANS: KAVRAMSEL ÇERÇEVE

Performans, yazarlar, düşünürler ve teorisyenlerin önemli bir konu olup, kuruluşların hedeflerine ulaşmak için en önemli araçtır. Buna ek olarak, performans, tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kültürel ve ekonomik gelişimini ve ilerleme düzeyini ifade eder. Bu nedenle, örgütlerde yöneticilerin çoğunluğu çalışanları etkileyen faktörlere büyük önem vermektedirler. Bunun sebebi, kendi yönetimlerinde ve organizasyonunda çalışan işçilerin bireysel performansının yansımalarıdır. Buna ilaveten, kuruluşların başarısı ve pazardaki devamlılığı, performansın düzeyi ve kalitesi ile ölçülür.

Performans, insan kaynakları ile ilgili çalışma yapan kişilere göre kuruluşun inşasında önemli bir faktördür. Performansın büyük önemine rağmen yazarlar, düşünürler ve araştırmacılar performans kavramının tanımıyla ilgili farklı düşünceler geliştirmiştir. Performans kavramı ile ilgili bazı tanımlar ve görüşler aşağıda sunulmuştur:

- Performans, kuruluşun bireyin katkılarını ifade etmektedir (Selim, 2006: 44).
- Performans, çalışan işçilerin çeşitli etkinliklerinin bir korelasyonudur. Bu korelasyon belli bir çerçevede organize olup belli örgütsel yapıda yapılan faaliyetlerdir (Siprine, 2008: 10).
- Performans, tüm işlemlerin belli bir organizasyon çerçevesinde, personel tarafından yürütüldüğü koordineli bir çalışmadır. Düşünceler girdi olarak belirlenir bu girdiler daha sonra işlenir ve çıktıya dönüşür. Bu işlem şemasıyla bir performans gösterilmiş olur. Kısacası performans, bir hedefe ulaşmak için organize olmuş bir grubun gösterdiği çabadır (İbiş, 2010: 58).
- Her türlü fiilden sonra meydana gelen çıktılar bir performans ürünü olarak değer görür (Elnemyen, 2003: 37).

- Performans, bir dizi girdileri belli bir organizasyonla en düşük maliyetle çıktılara dönüştürme yeteneğidir (Elammac, 2003: 58).
- Frederick Taylor, performansın sadece bireyin ve makinenin çalışmasıyla üretilen şey olduğunu belirtir (Elharbi, 2003: 59).

Yukarıdaki tanımlara bakıldığında performans hakkındaki tanımlarda farklılık olduğunu görmekteyiz. Bazılarına göre performans, çalışanların, işçilerin göstermiş olduğu davranış ve çabalar iken; bazılarına göre girdilerin çıktılara dönüştürülme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bazı yazarlar da performansı insan ve makinelerin sadece ürettikleri miktar olarak tanımlamaktadır.

Bütün araştırmalar sonucu herkesin kabul edebileceği genel geçer bir performans tanımı şöyle yapılabilir:

Performans, belli bir hedef uğruna bir grubun belli bir organizasyon şemasıyla makinelerden de yardım alarak sistematik bir şekilde bazı düşünceleri çıktılara dönüştürme sürecidir.

#### 4. PERFORMANSIN UNSURLARI

Performans için belirlenmiş elemanlar vardır bunlar şu şekildedir: (Elammac, 2003: 60)

- **İş İçin Bilgi Gereksinimi:** İcra edilecek iş hakkında yeterli teknik bilgi ve becerilerin olmasının yanı sıra bir plan dâhilinde işlemlerin yapılması gerekmektedir.
- **İşin Kalitesi:** İşin kalitesi birçok sebebe bağlıdır. Bunların arasında, işteki ustalık, kullanılan sistem, tecrübe, bilgi ve beceri, işçilerin özel yetenekleri ve hataları fazla tekrar etmeme gibi sebepler vardır.
- **Yapılan İşin Miktarı:** Normal şartlarda belli bir sürede yapılan işin büyüklüğü anlamına gelir.
- **Azim ve Güven:** Sıkı, özverili ve sorumluluk bilinci ile yapılan bir işin belli bir süre içinde istenilen boyuta getirilmesi anlamına gelmektedir.

#### 5. PERFORMANSIN TÜRLERİ

Bazı özelliklerine göre performansı sınıflamak mümkündür: (Siprine, 2008: 16)

##### 5.1. Standart Totaliterlik

Tiplerine göre standart tam performans ya da kısmi performans olarak ayrılabilir:

##### 5.1.1. Tam Performans

Belli bir hedefe ulaşmak için organizasyonun tüm elemanları ile hareket etmek gerekir. Organizasyonun tüm fonksiyonları alt sistemleri ile beraber çalışması gerekir.

##### 5.1.2. Kısmi Performans

İlişkili sistem ve alt sistem olarak değerlendirilir. Örneğin bir ürünün tedarik edilmesi pazarlanması ve satılması işlemi nasıl birbiri ile ilişkili ise bu işlemlerin her biri de birbirinin alt sistemidir. Bunlar bir örgüt olarak düşünüldüğünde bölünme durumlarında kısmi performans gerçekleşmiş olur. Alt sistemlerde gerçekleşen performansların birbiri ile ilişkisi sonucu genel bir performans oluşur.

##### 5.2. Standart Doğa

Performans; ekonomik, siyasal, sosyal ve teknik olarak sınıflara ayrılır. Bunlar birbirine bağlıdır. Biri olmadan diğeri de tam olarak çalışamaz. Örneğin; ekonomik performans olmadan teknik performans tek başına işlem göremez.

## 6. PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Herhangi bir organizasyonun amacını gerçekleştirmek ve bu alandaki performansı arttırmak için performansı etkileyen faktörleri ortadan kaldırmalıyız. Bunun yanında performansın gelişimini olumsuz yönde etkileyen ve hızını yavaşlatan nedenleri de gözden geçirmeliyiz. Bu bağlamda aşağıda performansı etkileyen nedenleri sıralayabiliriz: (Siprine, 2008: 17)

### 6.1. Kontrol Edilebilen Faktörler

Bu faktörler, çeşitli iç bileşenlerden ve etkileşimlerden oluşur. Dolayısıyla bu faktörleri kullanmak mümkündür.

#### 6.1.1. Teknik Faktörler

Teknik açıdan birbiri ile ilişkili olan ve en önemli olan faktörler:

- Teknolojideki modernlik ve kalite
- İşçiliğin makinelere olan bağımlılık oranı
- Kurum tarafından saplanan hizmet ve ürünün tipi
- Örgüt tarafından talep edilen ile örgüte sunulan arasındaki ilişki
- Malzemelerin üretilmesi ve teslim edilmesi sırasındaki hizmet kalitesi
- Diğer faktörler

#### 6.1.2. İnsan ile İlişkili Faktörler

En önemlileri şunlardır:

- Yaş ve cinsiyet.
- Bireysel işçinin eğitim düzeyi
- Nitelikli işçi ile çalışılan iş arasındaki uyumluluk düzeyi
- Teşvikler ve ödül sistemi
- Gayri organizasyon ile işçiler arasındaki ilişkinin kalitesi
- Diğer faktörler

#### 6.1.3. Kontrol Edilemeyen Faktörler

Bu faktörler, sosyal, ekonomik, kültürel, teknolojik, politik ve yasal olabilir. Yani organizasyonların dışında kalan bütün nedenler, bunlar ne olursa olsun, kontrol edilemeyen faktörler kategorisine girer.

## 7. KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ ÜZERİNE UYGULAMA

### 7.1. Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi

#### 7.1.1. Maddi Motivasyon ile Akademisyenlerin Öğretim Performansı Unsurları Arasındaki İlişkinin Analizi

Maddi motivasyon ile akademisyenlerin performansı arasındaki korelasyona ilişkin anketten elde edilen bilgiler tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Maddi Motivasyon ile Akademisyenlerin Öğretim Performansı Unsurları Arasındaki İlişkinin Analizi (Correlations)

		Ortalama A	Ortalama C	Ortalama D	Ortalama E	Ortalama F	Ortalama G
Ortalama A	Pearson Correlation	1	.489**	.434**	.507**	.429**	.478**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

A: Maddi motivasyon

C: Akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri

D: Akademisyenin yaratıcı etkinliği

E: Akademisyenin kendini geliştirmesi

F: Akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması

G: Akademisyenin öğretim performansının etkinliği

Tablo 1'e göre, maddi motivasyon ile akademisyenlerin performans unsurları arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Maddi motivasyon iyileştirildikçe, öğretim elemanının performansı da iyileşmektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.489) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenin yaratıcı etkinliği arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.434) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenin kendini geliştirmesi arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.507) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.429) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenin öğretim performansının etkisi arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.478) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

### 7.1.2. Manevi Motivasyon ile Akademisyenlerin Öğretim Performansı Unsurları Arasındaki İlişkinin Analizi

Manevi motivasyon ile akademisyenlerin performansı arasındaki korelasyona ilişkin anketten elde edilen bilgiler tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Manevi Motivasyon ile Akademisyenlerin Öğretim Performansı Unsurları Arasındaki İlişkinin Analizi (Correlations)

		Ortalama B	Ortalama C	Ortalama D	Ortalama E	Ortalama F	Ortalama G
Ortalama B	Pearson Correlation	1	.516**	.648**	.681**	.561**	.615**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B: Manevi motivasyon

C: Akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri

D: Akademisyenin yaratıcı etkinliği

E: Akademisyenin kendini geliştirmesi

F: Akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması

**G: Akademisyenin öğretim performansının etkinliği**

Tablo 2'ye göre, manevi motivasyon ile akademisyenlerin performans unsurları arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Manevi motivasyon iyileştirildikçe, öğretim elemanının performansı da iyileşmektedir.

Manevi motivasyon ve öğretim elemanın sınıf dışındaki aktiviteleri arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.516) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Manevi motivasyon ve akademisyenin yaratıcı etkinliği arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.648) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Manevi motivasyon ve akademisyenin kendini geliştirmesi arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.681) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğu göstermektedir.

Manevi motivasyon ve akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.561) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Manevi motivasyon ve akademisyenin öğretim performansının etkisi arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.615) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Yukarıdaki bilgilere göre; manevi motivasyon ve öğretim performansı arasındaki korelasyon katsayılarının, maddi motivasyon ve akademisyenlerin öğretim performansları arasındaki korelasyon katsayılarından daha büyük olduğunu görülmektedir.

## **7.2. Bağımsız Değişkenlerin (Maddi ve Manevi Motivasyon) Bağımlı Değişkenlere Olan Etkisinin Analizi**

### **7.2.1. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Sınıf Dışı Aktivitelerine Etkisinin Analizi**

Maddi motivasyonun akademisyenin sınıf dışı aktivitelerine etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

**Tablo 3. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Sınıf Dışı Aktivitelerine Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>	
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.838	.439		4.182	.000	
	Ortalama A	.652	.118	.489	5.542	.000	0.239

a. Dependent Variable: Ortalama C

Tablo 3'e göre, A (maddi motivasyon) ve C (akademisyenin sınıf dışı aktiviteleri) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$C = 1.838 + 0.652 A$$

**A:** Maddi motivasyon

**C:** Akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun 1 oranında artırılması (örneğin maaşların artırılması) akademisyenin sınıf dışı aktivitelerinin 0.652 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin sınıf dışı aktiviteleri arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

### 7.2.2. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Yaratıcı Etkinliğine Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin yaratıcı etkinliğine etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 4'e göre, A (maddi motivasyon) ve D (akademisyenin yaratıcı etkinliği) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$D = 2.379 + 0.539 A$$

**A:** Maddi motivasyon

**D:** Akademisyenin yaratıcı etkinliği

**Tablo 4. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Yaratıcı Etkinliğine Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.379	.422		5.639	.000	
Ortalama A	.539	.113	.434	4.774	.000	0.189

a. Dependent Variable: Ortalama D

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyon bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin yaratıcı etkinliğinin 0.539 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin yaratıcı etkinliği arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

### 7.2.3. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Kendini Geliştirmesine Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin kendini geliştirmesine etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

**Tablo 5. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Kendini Geliştirmesine Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.228	.387		5.755	.000	
Ortalama A	.603	.104	.507	5.818	.000	0.257

a. Dependent Variable: Ortalama E

Tablo 5'e göre, A (maddi motivasyon) ve E (akademisyenin kendini geliştirmesi) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$E = 2.228 + 0.603 A$$

**A:** Maddi motivasyon

**E:** Akademisyenin kendini geliştirmesi

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun 1 oranında artırılması (örneğin maaşların artırılması), akademisyenin kendini geliştirmesinin 0.603 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin kendini geliştirmesi arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

#### 7.2.4. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Kendisiyle Alakalı Öz Değerlendirme Yapmasına Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapmasına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 6. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Kendisiyle Alakalı Öz Değerlendirme Yapmasına Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.260	.450		5.021	.000	
Ortalama A	.567	.121	.429	4.704	.000	0.184

a. Dependent Variable: Ortalama F

Tablo 6 'ya göre, A (maddi motivasyon) ve F (akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$F = 2.260 + 0.567 A$$

A: Maddi motivasyon

F: Akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun 1 oranında artırılması (örneğin maaşların artırılması), akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapmasının 0.567 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

#### 7.2.5. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Öğretim Performansının Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin öğretim performansına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 7. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Öğretim Performansının Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.451	.350		7.011	.000	
Ortalama A	.504	.094	.478	5.381	.000	0.228

a. Dependent Variable: Ortalama G

Tablo 7'ye göre, A (maddi motivasyon) ve G (akademisyenin öğretim performansının etkisi) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$G = 2.451 + 0.504 A$$

**A:** Maddi motivasyon

**G:** Akademisyenin öğretim performansının etkinliği

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun 1 oranında artırılması (örneğin maaşların artırılması), akademisyenin öğretim performansının etkisinin 0.504 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin öğretim performansının etkisi arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

### 7.2.6. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Sınıf Dışı Aktivitelerine Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin sınıf dışı aktivitelerine etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

**Tablo 8. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Sınıf Dışı Aktivitelerine Etkisinin Analizi (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.729	.427		4.049	.000	
Ortalama B	.613	.103	.516	5.963	.000	0.266

a. Dependent Variable: Ortalama C

Tablo 8'e göre, B (manevi motivasyon) ve C (akademisyenin sınıf dışı aktiviteleri) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$C = 1.729 + 0.613 B$$

**B:** Manevi motivasyon

**C:** Akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin sınıf dışı aktivitelerinin 0.652 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin sınıf dışı aktiviteleri arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

### 7.2.7. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Yaratıcı Etkinliğine Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin yaratıcı etkinliğine etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:



Tablo 9. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Yaratıcı Etkinliğine Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.430	.353		4.050	.000	
Ortalama B	.716	.085	.648	8.419	.000	0.420

a. Dependent Variable: Ortalama D

Tablo 9'a göre, B (manevi motivasyon) ve D (akademisyenin yaratıcı etkinliği) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$D = 1.430 + 0.716 B$$

**B:** Manevi motivasyon

**D:** Akademisyenin yaratıcı etkinliği

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin yaratıcı etkinliğinin 0.539 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin yaratıcı etkinliği arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

#### 7.2.8. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Kendini Geliştirmesine Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin kendini geliştirmesinin etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 10. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Kendini Geliştirmesine Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.492	.325		4.585	.000	
Ortalama B	.721	.078	.681	9.206	.000	0.464

a. Dependent Variable: Ortalama E

Tablo 10'a göre, B (manevi motivasyon) ve E (akademisyenin kendini geliştirmesi) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$E = 1.492 + 0.721 B$$

**B:** Manevi motivasyon

**E:** Akademisyenin kendini geliştirmesi

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin kendini geliştirmesinin 0.603 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin kendini geliştirmesi arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

### 7.2.9. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Kendisiyle Alakalı Öz Değerlendirme Yapmasına Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapmasına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 11'e göre, B (manevi motivasyon) ve F (akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$F = 1.645 + 0.660 B$$

**B:** Manevi motivasyon

**F:** Akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması

Tablo 11. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Kendisiyle Alakalı Öz Değerlendirme Yapmasına Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.645	.408		4.029	.000	
Ortalama B	.660	.098	.561	6.708	.000	0.315

a. Dependent Variable: Ortalama F

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapmasının 0.567 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

### 7.2.10. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Öğretim Performansının Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin öğretim performansına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 12. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Öğretim Performansının Etkisinin Analizi(Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R <sup>2</sup>
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.942	.311		6.250	.000	
Ortalama B	.577	.075	.615	7.713	.000	0.378

a. Dependent Variable: Ortalama G

Tablo 12'ye göre, B (manevi motivasyon) ve G (akademisyenin öğretim performansının etkisi) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$G = 1.942 + 0.577 B$$

**B:** Manevi motivasyon

**G:** Akademisyenin öğretim performansının etkinliği

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin öğretim performansının etkisinin 0.504 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin öğretim performansının etkisi arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

### 7.3. Bağımsız Değişkenlerin (Maddi ve Manevi Motivasyon) Bağımlı Değişkenlere Olan Etkisinin Analizi

Maddi motivasyon ve manevi motivasyonun akademisyenin öğretim performansına etkisine ilişkin aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Tablo 13. Maddi Ve Manevi Motivasyonun Akademisyenin Öğretim Performansına Etkisinin Analizi (Coefficients<sup>a</sup>)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.480	.306		4.834	.000
1 Ortalama A	.136	.102	.129	1.330	.187
Ortalama B	.575	.091	.614	6.308	.000

a. Dependent Variable: MMM

Tablo 13'e göre, A (manevi motivasyon), B (manevi motivasyon) ve P (akademisyenlerin öğretim performansı) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$P = 1.480 + 0.136 A + 0.575 B$$

**A:** Maddi motivasyon

**B:** Manevi motivasyon

**P:** Akademisyenlerin öğretim performansı

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenlerin öğretim performansının 0.136 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bu etki zayıf ve istatistik olarak anlamsızdır. Diğer yandan Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyon bir derece iyileştirilmesi, akademisyenlerin öğretim performansının 0.575 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

**Yukarıdaki oranlar, manevi motivasyonun akademisyenin öğretim performansına olan etkisinin, maddi motivasyonun etkisinden daha büyük olduğunu göstermektedir.**

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma, maddi ve manevi motivasyonun akademisyenlerin performansına etkilerini araştırmıştır. Bu araştırmanın neticesinde, tek başına maddi motivasyonun akademisyenlerin öğretim performansına etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Manevi motivasyonun ise akademisyenlerin öğretim performansına etkisi daha yüksektir. Bu sonuç, tek başına manevi motivasyonun etkisinin maddi motivasyonun etkisinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Maddi ve manevi motivasyon bir arada analiz edildiğinde, maddi motivasyonun akademisyenlerin öğretim performansına etkisinin olmadığı, manevi motivasyonun etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu çarpıcı sonuç, akademisyenlerden maddi veya manevi motivasyondan birisinin tercih edilmesi istendiğinde, manevi motivasyonun seçildiğini ortaya koymaktadır. Bu da, akademisyenler için maddi menfaatlerden çok örgütsel iklimin, işyeri huzurunun, terfi sisteminin vb. öncelikli olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada, maaşın akademisyenin tüm ihtiyaçlarını karşılamadığı, akademisyenlerin aldığı maaşın yaptığı iş için yeterli olmadığıda saptanmıştır. Bununla birlikte, işteki terfi sisteminin ve maaş artırımının yeterli olmadığı ve akademisyenlerin çoğunluğunun idari görevlerde yer almak istemedikleri belirlenmiştir.

Çalışmada yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre, öncelikle akademisyenlerin maddi motivasyonunun artırılması gerekmektedir. Ayrıca maddi açıdan desteklendiği takdirde de akademisyenler daha verimli bir şekilde çalışabilecektir. Bununla beraber, manevi motivasyonun sağlandığı durumda (daha çok çalışan ve kuruma daha fazla katkı sağlayan akademisyenlere esnek mesai sisteminin uygulanması, bilimsel katkı sağlayan akademisyenlerin kurum internet sitesinde duyurularak onure edilmesi vb.) akademisyenler işlerinde daha özverili olacak, akademisyenlerin etkinliği ve verimliliği artacaktır. Maddi ve manevi motivasyonun en üst dereceye ulaşılması için ise; akademisyenlerin maaşlarının onların ihtiyaçlarını karşılayacak ve onları her açıdan tatmin edecek şekilde düzenlenmesi, üniversitelerdeki terfi ve maaşlar için daha adaletli bir sistemin geliştirilmesi ve başarılı akademisyenlerin idari görevlerde yer almaları için teşvik edilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Avadalla, M. T. İ. (2011-2012). “İşçilerin İş Tatminini Gerçekleştirmesinde Motivasyonun Etkisi ve Rolü”, Danimarka'daki Arap Akademi Kurumu, Yüksek Lisans Fakültesi, İşletme ve İktisat Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, Danimarka
- Elakş, A. Halil M. (2007). “Gazze'deki Filistin Bakanlıklarında İş Performansının Geliştirmesinde Motivasyon ve Ödül Sisteminin Etkisi”, İslami Üniversitesi, Ticaret Fakültesi, İşletme bölümü, Yüksek Lisans Tezi, Filistin, Gazze.
- Elammac, H. (2003). “*Organizasyon Faktörlerinin, (Ulusal Muhafız) – Tıbbi Kral Abdulaziz İlindeki İşçilerin İş Performansı ile İlişkisi*”, Arap Güvenlik Bilimleri Nayif Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Su'udi Arabistan, Riyad
- Elcird, A. B. M. (2007). “Elcof Bölgesinin Emniyet Merkezindeki İşçilerin İş Tatminini Gerçekleştirmesinde Motivasyonun Rolü” Arap Güvenlik Bilimleri Nayif Üniversitesi, Yüksek Lisans Fakültesi, İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, Suudi Arabistan.
- Elhaleybe, G. H. O. (2013). Ürdün'deki Kamu Sektörünün Kurumlarındaki İşçilerin Performansını Geliştirmesinde Motivasyonun Etkisi, Orta Doğu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ürdün.
- Elharbi, A., (2003). “İdari Kontrolünün, Performansın Etkinliğiyle İlişkisi”, Arap Güvenlik Bilimleri Nayif Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Su'udi Arabistan, Riyad. Elnemyen, A. (2003). “İdari Kontrolün, Güvenlik Kurumlarındaki İş Performansı ile İlişkisi”, Arap Güvenlik Bilimleri Nayif Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Su'udi Arabistan, Riyad.

- Elticani, Y. M. E. “Mekke'deki Sanayi Sektöründeki Kurumların İşçilerinin İş Tatminini Gerçekleştirmesinde Motivasyonun Etkisi”, Yüksek Öğretim için Arabi İngilterali Akademi Kurumu.
- Feyruz, B. (2009-2010). “Küçük ve Orta Boylu Kurumlardaki İşçilerin Motivasyonunda İş Hayatındaki Yönetimin Rolü”, Farhat Abbas Üniversitesi, İktisadi Bilimler Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, Cezayir, Stif.
- Genç, N. (1990). “Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin “Astların Motivasyonu” Açısından Değerlendirilmesi”, Atatürk Üniversitesi S.B.E. Doktora Tezi.
- İbiş, R. (2010). “Total Kalite Yönetiminin Uygulamasını, Bankadaki İdari Performansının Geliştirmesinde Rolü”, Halep Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Suriye, HalepKantar, H. (2010). İşletmede Motivasyon, 2. Baskı, Kumsaati Yayınları, İstanbul.
- Karaali, A. (2005). “Personelin Motivasyonu Üzerinde Lider Yöneticinin Rolü”, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Dönem Projesi, Ankara.
- Karyuti, M. E. (2004). Yönetim İlkeleri (Teorileri, Operasyonları, Görevleri), Vail Yayınevi, Amman, Urdun. Kelli B. (2012). “A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving”, SPEA Honors Thesis Spring 2012, Indiana University.
- Salih, R. (2011). “İşçilerin Motivasyon Düzeylerine İdari Liderliğinin Yönteminin Etkisi”, Basra Üniversitesi, İktisad ve İdari Bilimler Fakültesi, Kalij İktisadçı Dergisi, 19.
- Selim, İ. (2006). “Organizasyon Kültürünün, İnsan Kaynaklarının Performansına Etkisi”, Muhammed Bu Dıyaf Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Cezayir, Elimsile.
- Semerci, A. (2005). “İş Motivasyonu ve Snuçları Türkiye Cumhuriyet Merkez Banksı'nda Bir Uygulama”, Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Gene Müdürlüğü, Ankara.
- Jafari S. (2012). “Motivation, Its Types, and Its Impacts in Language Learning, School of Languages, Literacies and Translation Universiti Sains Malaysia”, International Journal of Business and Social Science , Vol. 3 No. 24 [Special Issue – December 2012], Malaysia.
- Siprine, M. (2008). “İş Stresinin, Üniversite Hocalarının Performansına Etkisi”, Elhaj Elhıdır Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Cezayir.
- Ünlü, S., Eroğlu, E., Gökdağ, R. ve Ergüven, S. (2013). “İş ve Yaşamda Motivasyon”, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022, Açıköğretim Fakültesi yayını No: 1974, Eskişehir.
- Yair R. (2011). “Motivating Public Sector Employees”, Hertie School of Governance – Working Papers, No. 60.

## BİRLEŞMİŞ MİLLETLER'İN SURIYE KRİZİNE YÖNELİK POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

### EVALUATION OF UNITED NATIONS POLICIES FOR SYRIA CRISIS

Yrd. Doç. Dr. Osman AĞIR  
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi  
osmanagir@gmail.com

Zehra AKSU  
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
zehraksu46@gmail.com

#### ÖZET

Birleşmiş Milletler Dünya'da barışın ve güvenliğin sağlanmasına katkı sağlamak, savaşların yıkıcı etkilerini ortadan kaldırmak amacıyla İkinci Dünya Savaşı sonrası kurulmuş ve yetkilendirilmiş, 193 devletin üyesi bulunduğu, uluslar üstü bir örgüttür. BM Güvenlik Konseyi İnsani Müdahale Doktrini'ne göre herhangi bir devletin ülkesinde soykırım, zorunlu göç, iç savaş vb. çok vahim düzeyde insanî felâketler olduğu durumlarda, Güvenlik Konseyi'nin sorunu çözmek için gerekirse askerî müdahale kararı alabileceği hükmü bulunmasına karşın; Suriye iç savaşı ve daha önce yaşanan küresel krizleri önlemedeki başarısızlıkları, şu an için alternatifi bulunmayan BM sistemini sorgulanır hale getirmiştir. Arap Baharı'nın Suriye'ye yansması sonucu Suriye'de başlayan iç savaş kısa sürede büyük devletlerin çıkar mücadelesine dönüşmüş, yaşanan insani dramların çokta fazla dikkate alınmadığı bu krize yönelik BM, Güvenlik Konseyi'nin yapısı nedeniyle, etkili politikalar oluşturamamıştır. BM'nin Suriye iç savaşına yönelik politikalarının değerlendirildiği bu çalışmada; BM'nin genel yapısı ve işleyişine yer verilerek, Suriye'de yaşanan çatışmalara değinilmiş ve BM'nin Suriye sorununa yönelik politikaları değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Arap Baharı, Suriye, Birleşmiş Milletler, Politika

#### ABSTRACT

The United Nations is a transnational organization of 193 states established and empowered to contribute to the peace and security of the world and to remove the devastating effects of war. According to the UN Security Council's Doctrine of Human Intervention, in the territory of any state, genocide, forced migration, Despite the fact that the Security Council may decide to take military intervention if necessary to solve the problem in cases where it is a very grave humanitarian disaster; The Syrian civil war and the failures that prevented the global crises that have taken place before have made the UN system, which is currently not available, questionable. The end of the Arab Spring reflecting on Syria The civil war that started in Syria soon turned into a struggle for the interests of the great states and the United Nations against this crucible, which did not take much account of the human tragedies that have taken place, have not been able to form effective policies due to the structure of the Security Council. In this study, the policies of the UN towards the Syrian civil war were evaluated; The general structure and functioning of the UN has been mentioned and the conflicts in Syria have been mentioned and the policies of the UN towards the Syrian question have been evaluated.

**Keywords:** Arab Spring, Syria, United Nations, Politics

## تقييم سياسات الأمم المتحدة للأزمة السورية

مساعد. الدكتور. عثمان اكبر  
جامعة كهرمان مارش سوتشو إمام  
osmanagir@gmail.com

زهرة أكسو  
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi  
جامعة كهرمان مارش سوتشو إمام  
طالبة ماجستير  
zehraksu46@gmail.com

### ملخص:

الأمم المتحدة منظمة فوق وطنية، تضم 193 دولة، أنشئت لكي تمكن من الإسهام في تحقيق السلام والأمن في العالم وإزالة الآثار المدمرة للحروب. وفقا لمبدأ مجلس الأمن الدولي للتدخل البشري، في أراضي أي دولة، يكون فيها الإبادة الجماعية، الهجرة القسرية، وفي الحالات التي تكون فيها الكوارث الإنسانية في مستوى خطير جدا، وعلى الرغم من أن لمجلس الأمن سلطة حل التدخل العسكري إذا لزم الأمر لحل المشكلة، إن الحرب الأهلية السورية وال فشل السابق الذي منع الأزمات العالمية التي وقعت من قبل جعل منظومة الأمم المتحدة، موضع شك. نهاية إنعكاس الربيع العربي على سوريا تحولت الحرب الأهلية التي بدأت في سوريا إلى كفاح من أجل مصالح الدول الكبرى، فإن الأمم المتحدة التي لم تؤخذ فيها الدراما الإنسانية في الاعتبار كثيرا، ولم تتمكن من وضع سياسات فعالة بسبب هيكل مجلس الأمن.

في هذه الدراسة، تم تقييم سياسات الأمم المتحدة تجاه الحرب الأهلية السورية. وقد تم ذكر الهيكل العام للأمم المتحدة وعملها، وقد تم ذكر الصراعات في سوريا، وتم تقييم السياسات تجاه القضية السورية للأمم المتحدة.

الكلمات المفتاحية: الربيع العربي، سورية، الأمم المتحدة، السياسة

## 1. GİRİŞ

Ocak 2010'da Tunus'ta başlayan Arap Baharı aradan geçen sürede Ortadoğu coğrafyasının büyük bir bölümünü yeniden şekillendirmiştir. Tunus, Mısır, Libya, Yemen ve Bahreyn'de yaşanan olaylar kimi ülkelerde yönetim değişikliklerini, kimilerinde ise reform süreçlerini başlatmıştır. Arap Baharı'nın belki de en uzun durağı olan Suriye'de olaylar Mart 2011'den bu yana devam etmektedir. Suriye'de yaşananlara özellikle Libya'ya karşı gerçekleştirilen NATO müdahalesinin ardından daha temkinli yaklaşan dünya, süreci uzaktan ve dikkatle izlemektedir. Batının başını çektiği ve BM çatısı altında kararlar almaya çalışan devletlerin karşısında, Suriye'deki sorunların bir iç mesele olduğunu savunan bu nedenle herhangi bir dış müdahaleye karşı çıkan devletler Rusya, Çin ve İran'dır (Yazıcı, 2012: 40). BM Güvenlik Konseyi üyesi devletlerin Suriye iç savaşında farklı tarafları desteklemeleri ve vekalet savaşları yürütmeye başlamaları ise Suriye krizinin içinden çıkılmaz bir hal almasına sebep olmuştur.

Birinci Dünya Savaşı sonrası kurulan Milletler Cemiyeti, İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasına engel olamamış, İkinci Dünya Savaşı'nda büyük bir yıkım yaşayan dünya atom bombasının savaşlarda kullanılmasının dünyayı yok edebileceği gerçeğini fark etmiştir. Buradan hareketle, ülkeler arasındaki ilişkileri geliştirmek, küresel sorunlara ortak çözümler üretmek ve yeni bir savaş yaşanmaması için kurulan Birleşmiş Milletler (BM) çeşitli konularda uluslar üstü norm oluşturmaya çalışmış; ancak küresel sorunların çözümünde beklenen başarıyı sağlayamamıştır. BM'nin küresel sorunların çözümündeki başarısızlığının çeşitli nedenleri bulunmakla birlikte en önemlisi Güvenlik Konseyi'nin<sup>3</sup> yapısı gösterilmektedir.

Toplum halinde yaşayan bireyler nasıl birbirleriyle ilişki kurmadan yaşayamazlar ise, günümüz devletleri de diğer devletlerle ilişki kurmadan yaşama şansına sahip değildir. Bir arada yaşama ise bir hukukun varlığını ve uygulanmasını gerektirmektedir. BM sistemi içerisinde bir hukuk oluşturulmuş ise de 21. yüzyıl itibarıyla yaşanan insan hakkı ihlalleri ve çatışmalar bu hukukun uygulanmadığını göstermektedir. Geline nokta da birçok kimse BM'nin kuruluş amacını gerçekleştirilmedi başarı sağlayamadığını dile getirmektedir. Suriye'de yaşanan insan hakkı ihlalleri ve BM sisteminin yaşanan dramalara müdahale edememesi, yirminci yüzyılın sonlarında hayli popüler olan çeşitli uluslararası ilişkiler teorilerinin önemini yitirdiğini göstermektedir.

Temel amacı Suriye'de yaşanan iç savaşın durdurulmasına yönelik BM tarafından yürütülen çalışmaların irdelenmesi olan bu çalışma; dünyada savaşların yıkıcı etkilerini ortadan kaldırmak amacıyla kurulmuş ve yetkilendirilmiş olan BM'nin Suriye iç savaşında yaşanan insanlık dramlarına yönelik etkili politikalar uygulayamadığı denencesine dayalı olarak hazırlanmıştır. Çalışmada; BM'nin genel yapısı ve işleyişine yer verilerek, Suriye'de yaşanan çatışmalara değinilmiş ve BM'nin Suriye sorununa yönelik politikaları değerlendirilmiştir.

## 2. BM'İN YAPISI VE İŞLEYİŞİ

BM'nin kuruluşu İkinci Dünya Savaşı'nın galip devletleri tarafından gerçekleştirilmiş, kuruluş amacında dünya barışının korunması temel hedef olarak belirlenmiştir. BM'nin, Suriye krizine yönelik politikalarının daha iyi anlaşılabilmesi için bu bölümde kuruluşun kurumsal yapısı ve işleyişine yer verilmiştir.

### 2.1. BM'nin Kısa Tarihçesi ve Genel Yapısı

Wilson, dünya barışının devletler topluluğunun ortak çabasıyla sağlanabileceğini ve sürdürülebileceğini ifade etmiş, uluslararası bir teşkilatın bu işlevi yerine getirebileceğini belirtmiştir (Sandıklı ve Kaya, 2014: 137). Birinci Dünya Savaşı'nı sona erdiren Paris Barış Konferansı'nın 25 Ocak 1919 tarihinde yapılan toplantısında küresel barışı koruyacak bir örgüt kurulmasına karar verilmiş ve bir komisyon oluşturularak sözleşme hazırlanmıştır. Hazırlanan sözleşme 28 Nisan 1919 tarihinde Konferans Genel Kurulu'nda kabul edilmiş ve böylece Milletler Cemiyeti (MC) kurulmuştur. Cemiyetin amaçları ise uluslararası ilişkileri geliştirmek, uluslararası barış ve işbirliğini sağlamak için savaşa başvurmamak konusunda birtakım yükümlülükler kabul etmek, karşılıklı ilişkilerde adaleti korumak ve anlaşmadan doğan yükümlülüklere saygı göstermek olarak belirtilmiştir (Karluk, 2014: 141). Ancak sözleşmenin tüm bu maddelerine karşın, savaş sonrası yapılan anlaşmalardaki adaletsizlikler ve sömürge anlaşmazlıkları yeni bir dünya savaşının başlamasına engel olamamıştır.

İkinci Dünya Savaşı Eylül 1939'da Almanya'nın Polonya'ya saldırması ile başlamış, Mayıs 1945'de Almanya'nın teslim olmasıyla savaşın Avrupa kısmı, Ağustos 1945'de ise Japonya'nın teslim olması ile savaşın Asya kısmı sona ermiştir. ABD tarafından Japonya'ya karşı kitle imha silahı olan atom bombasının kullanılması insanlık tarihi açısından bir ilke sahne olmuştur (Ateş, 2014: 147). Milletler Cemiyeti'nin beklenen başarıyı elde edememesi, İkinci Dünya Savaşı sırasında yeni bir örgütün



kurulmasına temel bir gerekçe olmuştur. Bu bağlamda yaşanan en önemli gelişme ise MC'ye üye olmayan ABD'nin sisteme dahil edilmesi yönündeki çabalarıdır (Denk, 2014: 542).

14 Ağustos 1941 yılında ABD Devlet Başkanı Roosevelt ve İngiltere Devlet Başkanı Churchill'in görüşmesi sonucunda uluslararası işbirliğini öneren ilkelerin yer aldığı "Atlantik Şartı" bildirisi yayınlanmıştır. Daha sonra bu belgeye Mihver Ülkelere karşı savaşmakta olan 26 ülke tarafından "Birleşmiş Milletler Bildirgesi" ile destek verilmiştir. BM Şartı, 26 Haziran 1945'te San Fransisco'da Çin, Fransa, ABD, Sovyetler Birliği ve İngiltere başta olmak üzere 50 kurucu üyenin temsilcileri tarafından imzalanmıştır. Daha sonra Polonya'nın da katılımıyla kurucu üye sayısı 51'e yükselmiştir. Birleşmiş Milletlerin resmi kuruluş tarihi ise 24 Ekim 1945'dir ve 24 Ekim günü her yıl kutlanmaktadır (United Nations, 2016).

BM Anlaşması'nda örgütün amaçları savaş yorgunu devletlerin gelecekteki askeri çatışmaları engelleme ve devletler arasındaki ekonomik ve sosyal ilişkileri iyileştirme konusunda yardımcı olacak bir kuruluş oluşturma isteklerini ifade edecek kadar geniş kapsamlıdır. Milletler Cemiyetinin de temel amacı uluslararası barış ve güvenliğin korunması idi. Birleşmiş Milletlerin de temel amacı küresel barış ve güvenliğin korunmasıdır. Anlaşmazlıkların barışçıl yollardan çözülmesinin öngörüldüğü BM sisteminde barışın korunması konusundaki temel görev ise *Güvenlik Konseyine* yüklenmiştir (Bennet ve Oliver, 2015: 86).

Birleşmiş Milletler Şartı; örgütün kurumsal yapılanması, prensipleri, işlev ve sorumluluk alanlarını belirleyen 111 maddeden oluşmakta ve Birleşmiş Milletlerin altı temel organı bulunmaktadır. Bunlar; Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Vesayet Konseyi, Uluslararası Adalet Divanı ve Sekretaryadır. Bunlarla beraber 15 adet uzmanlık kuruluşu, çok sayıda program ve komisyon Birleşmiş Milletlerin bir parçası olarak çalışmalarını sürdürmektedir (Ateş, 2014: 159)

Bir evrensel örgüt olarak kurulan ve günümüzde bütün bağımsız devletlerin üye olduğu Birleşmiş Milletler, uluslararası toplumun tümü adına, onları ilgilendiren hemen her konuda faaliyet gösteren bir örgüttür (Arı, 2013: 93). 1945 yılında kurulan BM muhafazakarlıkla değişim arasında bir denge gözetilecek şekilde kurulmuştur. Milletler Cemiyeti savaşı önlemeyi başaramadığı için BM antlaşması, Cemiyet Misakı'nın kusurlarını düzeltme hedefi çerçevesinde hazırlanmıştır. Sonuçta ortaya çıkan şey, çizgileri ve biçimleri farklı, fakat motoru aynı olan yeni bir otomobil modeli olmuştur (Bennet ve Oliver, 2015: 71). Birleşmiş Milletler kendini "adalet ve güvenliği, ekonomik kalkınma ve sosyal eşitliği uluslararası tüm ülkelere sağlamayı amaç edinmiş küresel bir kuruluş" olarak tanımlamaktadır.

İki dünya savaşının yıkıcı etkilerinin bir daha yaşanmaması fikrine dayalı olarak kurulmuş olan BM bugün itibarıyla 193 üyesi bulunan ve ülkeler arası ilişkilerde kuvvet kullanılmasını yasaklayan bir örgüttür. Genel merkezi ABD'nin New York kentinde bulunmaktadır. Örgütün yapısı nedeniyle işlevlerini yerine getiremediği sıklıkla tartışılmakla birlikte, kaldırılmasından ziyade yeniden yapılandırılmasının savunulmasının dünya barışı için daha faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

## **2.2. Birleşmiş Milletlerin Ana Organları ve Bu Organların Görevleri**

Birleşmiş Milletlerin ana organları Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Genel Sekreterlik, Uluslararası Adalet Divanı, Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Vesayet Konseyi'dir (United Nations, 2016).

### **2.2.1. Genel Kurul**

Birleşmiş Milletler çatısı altında, 1945 yılında oluşturulan Genel Kurul, 193 üyeden oluşmakta olup örgütün ana politik ve temsil organıdır. Uluslararası meselelerin tartışılmasında ve devletlerarası hukukun oluşumunda önemli görevleri vardır (United Nations, 2016). Genel Kurul BM'nin en önemli organı olup genel tartışma arenasıdır (Bennet ve Oliver, 2015: 71). Kurul, üye devletlerden oluşur ve her üyenin bir oy hakkı vardır. Ayrıca Kurulda her üyenin daimi temsilcisi bulunur ve kararlar genellikle oyçokluğuyla alır. Genel kurul örgütün kamuya en açık organıdır (Ateş, 2014: 159).

Genel Kurul'un Antlaşmada belirtilen görev ve yetkileri şunlardır ([www.unicankara.org.tr](http://www.unicankara.org.tr));

- Silahsızlanma ve silahların kontrolünü öngören düzenlemeler dahil olmak üzere uluslararası barış ve güvenliğin korunmasına yönelik konuları ele almak ve tavsiye kararları vermek
- Güvenlik Konseyi'nde ele alınan ihtilaflar ve konuları kapsamamak üzere Dünya barışı ile ilgili konularda oturumlar düzenlemek ve tavsiye kararları almak;
- Güvenlik Konseyi'nde ele alınan ihtilaflar ve konular hariç olmak üzere Antlaşma kapsamına giren konularda ve BM organlarının görev ve yetkilerini kapsayan başlıklarda oturumlar düzenlemek ve tavsiye kararları almak;
- Uluslararası siyasi iş birliğini, uluslararası hukukun geliştirilmesi ve tedvini, herkesi kapsayan temel insan hak ve özgürlüklerin hayata geçirilmesi ve ekonomik, toplumsal, kültürel, eğitim, sağlık, alanlarında uluslararası iş birliği sağlanması için çalışmalara başlamak ve tavsiyede bulunmak;
- Kökeni her ne olursa olsun milletler arasındaki dostça ilişkileri bozacak herhangi bir sorunun barışçıl yolla çözülmesi konusunda tavsiyede bulunmak;
- Güvenlik Konseyi ve diğer Birleşmiş Milletler organlarının vereceği raporları değerlendirmek;
- Güvenlik Konseyi'nin daimi olmayan üyelerini, Ekonomik ve Sosyal Konsey üyelerini ve Vesayet Konseyi'nin ek üyelerini (gerekli olması durumunda) seçmek; Güvenlik Konseyi ile birlikte Uluslararası Adalet Divanı Yargıçlarını seçmek; ve Güvenlik Konseyi'nin tavsiyesi doğrultusunda Genel Sekreteri atamaktır.

BM Genel Kurulu altmış yıldan uzun bir süredir uluslar arasında dostça ilişkilerin gelişimine önemli katkılarda bulunmuştur. Pek çok önemli uluslararası anlaşmanın yapılması, Genel Kurul'un ve bünyesindeki bazı komisyonların katkılarıyla mümkün olmuştur; ancak Genel Kurul kararlarının herhangi bir bağlayıcılığı yoktur. Buna karşılık, bu organın kabul ettiği kararların siyasî ve ahlâkî ağırlığı vardır (Aral, 2013: 10).

### **2.2.2. Güvenlik Konseyi**

Hem Mihvere karşı gerçekleştirilen savaş çabasının liderliğini yapan hem de savaş sonrası uluslararası örgütlenmeye hakim olan büyük güçler Güvenlik Konseyini BM'nin en önde gelen organı olarak tasarlamışlardır. Bu devletlere göre uluslararası barış ve güvenliğin sağlanması konusunda yardımcı olacak bir mekanizmanın oluşturulması yeni örgütün temel amacı olacak ve yürütme büyük devletlerin gücüne dayanacaktır. Savaş zamanında müttefikler arasında görülen işbirliğinin devam ettirilmesiyle anlaşmazlıklara çözümler bulunabilecektir. En güçlü devletlerin kendi aralarında işbirliği yapmamaları halinde ise çözüm üretilmesi mümkün olmayacaktır (Bennet ve Oliver, 2015: 98-99).

Güvenlik Konseyi 15 üyeden oluşmaktadır ve bunlardan beşi BM sözleşmesi gereğince konseyde bulunurlar ve veto hakları vardır. Diğer on üye ise geçici üyeler olup iki yıllığına Genel Kurul tarafından seçilirler. Daimi üyeler ABD, İngiltere, Fransa, Rusya Federasyonu ve Çin'den oluşur (Karlık, 2014: 153). Türkiye'de 2009-2010 yıllarında bu organ içinde geçici üye statüsünde görev almıştır. Konsey'de herhangi bir kararın çıkması için en az 9 devletin "evet" oyu vermesi gerekir; ancak "hayır" oyları içinde hiçbir sürekli üyenin oyunun olmaması gerekir. Ayrıcalıklı bir topluluk oluşturan sürekli üyeler, II. Dünya Savaşı'ndan zaferle çıkan devletler olup, kendilerini veto yetkisiyle ödüllendirmişlerdir (Aral, 2013: 9). Güvenlik Konseyi, Birleşmiş Milletler (BM)'in icra organıdır ve politik alanda BM'nin yürütme organı vazifesindedir. BM Anlaşmasının 24'üncü maddesine göre uluslararası alanda barış ve güvenliğin sağlanması sorumluluğu öncelikle BM Güvenlik Konseyine verilmiştir ve aynı maddenin hükmüne göre bu kararlar tüm üyeler için bağlayıcıdır (Paine, 1997).

Güvenlik Konseyi'nin görev ve yetkileri şunlardır ([www.unicankara.org](http://www.unicankara.org));

- Birleşmiş Milletler ilke ve amaçları çerçevesinde uluslararası barış ve güvenliği korumak;
- Silah üretimini düzenleyici önlemler almak;
- Tarafların sorunlarını barışçıl yollardan çözmeleri için görüşmeye davet etmek;
- Uluslararası uyuşmazlıklara yol açabilecek anlaşmazlıkları ve sorunları araştırmak ve bu sorunların ya da maddelerin çözümü için tavsiyede bulunmak;

- Durumun ağırlaşmasını önlemek için ilgili tarafları söz konusu önlemlere uymaya çağırarak;
- Konsey kararlarının etkinliğini artırmak amacıyla Birleşmiş Milletler üyelerini yaptırım gibi doğrudan şiddet içermeyen Güvenlik Konseyi kararlarına uymaya çağırarak;
- Uluslararası barış ve güvenliği sağlamak ve korumak için güç kullanımına başvurmak ya da onay vermek;
- Yerel anlaşmazlıkların bölgesel düzenlemeler aracılığıyla barışçıl yollarla çözülmesini teşvik etmek ve bu bölgesel düzenlemelerin BM yetkisi dahilinde kullanılmasını sağlamak;
- Genel Kurul'a Genel Sekreter ataması konusunda tavsiyede bulunmak ve Kurul'la birlikte Uluslararası Adalet Divanı yargıçlarını seçmek;
- Uluslararası Adalet Divanı'ndan yasal konularda hukuki rapor talep etmek; Birleşmiş Milletler'e yeni üye kabulü konusunda Genel Kurul'a tavsiyede bulunmaktır.

### **2.2.3.Genel Sekreterlik**

Tam zamanlı çalışan uluslararası memurlardan oluşan bir yapıdır. Genel sekreterin rolü beklentilerin ötesinde genişlemiştir (Bennet ve Oliver, 2015: 98-99). Genel sekreter Genel Kurulun önerisi üzerine Genel Kurul'ca 5 yıllık süre için atanır ve Genel Sekreterlik New York'tadır. Sekreterlik, BM'nin diğer Organlarının çalışabilmeleri için gerekli ortamı sağlayan BM'nin önemli bir organıdır (Karluk, 2014: 156).

Asli görevi örgüt çalışanlarının atamasını yapmak, örgütü temsil etmek, bütçeyi hazırlamak, örgütün yönetimini yürütmek (Ateş, 2014: 159) olan Genel Sekreter, örgütün çalışmalarını değerlendiren ve gelecekteki önceliklerin taslağını çizen bir rapor yayınlar. Uluslararası anlaşmazlıkların çıkmasını, tırmanmasını ya da yayılmasını önlemek için bağımsız, tarafsız ve birleştirici konumunu kullanarak "iyi niyet" faaliyetlerinde bulunur ([www.unicankara.org](http://www.unicankara.org)).

### **2.2.4. Uluslararası Adalet Divanı**

Devletler arasındaki yasal anlaşmazlıkları çözüme kavuşturmakla görevli Uluslararası Adalet Divanı, Birleşmiş Milletler ve onun özel teşkilatlarına hukuk müşavirliği hizmeti verir. Divanın Tüzüğü, Birleşmiş Milletler Anlaşması'nın ayrılmaz bir parçasıdır ([www.unicankara.org](http://www.unicankara.org)). Divan 15 yargıçtan oluşur ve yargıçlar, Genel Kurul ve Güvenlik Konseyi'nce seçilirler, görev süreleri ise dokuz yıldır ancak tekrar seçilebilirler. Divanda bir devletten iki yargıç bulunamaz. Uluslararası Adalet Divanı'nın merkezi Hollanda'nın Lahey kentindedir (Ateş, 2014: 168).

UAD, kendi belirlediği çalışma usullerine sahiptir. Kararları basit oy çokluğuyla alır. Almış olduğu kararlar sadece taraflar için bağlayıcı olsa da, alınan kararların uluslararası hukuk sisteminde belirli bir ağırlığı vardır (Denk, 2014, 551). BM'nin bütün üyeleri otomatik olarak UAD'nin üyesidir<sup>4</sup>. Divan, anlaşmazlığın tarafı olan devletler tarafından kendisine getirilen davalara bakar (Bennet ve Oliver, 2015: 108).

### **2.2.5. Ekonomik ve Sosyal Konsey**

BM anlaşmasında yer alan hedeflere ulaşmak için uluslararası ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim ve sağlık gibi konularda çalışmalar yapar. 54 üyesi<sup>5</sup> olup, 18 üyesi her yıl genel kurul tarafından seçimle yenilenmektedir (Karluk, 2014: 153). Üyelerinin Güvenlik Konseyi'nin hiçbir etkisi olmaksızın doğrudan Genel Kurul tarafından seçilmesi ve güvenliğinin dışında BM'nin ekonomik ve sosyal konularla da ilgilendiğini göstermesi açısından önemli bir organdır (Denk, 2014: 548).

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in görev ve yetkileri şunlardır ([www.unicankara.org](http://www.unicankara.org)):

- Uluslararası ekonomik ve sosyal konuları ele almak ve Birleşmiş Milletler'e üye devletlere siyasi tavsiyelerde bulunacak ana forum niteliğini taşımak;
- Uluslararası ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim, sağlık ve ilgili konularda çalışmalar yapmak, rapor hazırlamak ve tavsiyede bulunmak;
- İnsan haklarına ve temel özgürlüklere saygı gösterilmesini sağlamak ve uygulamak;
- Ekonomik, sosyal ve ilgili alanlarda büyük uluslararası konferanslar hazırlamaya ve organize etmeye yardımcı olmak ve bu konferansların koordineli olarak takibini yapmak;
- Birleşmiş Milletler'e bağlı özel teşkilatların çalışmalarını yine onlara danışarak ve tavsiyede bulunarak ve Genel Kurul'a tavsiyelerde bulunarak koordine etmektir.

BM'ye bağlı IMF, Dünya Bankası ve Dünya Sağlık Örgütü gibi uzmanlık kurumları arasında eşgüdüm sağlamak, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yetkileri arasındadır. Pek çok hükümet dışı sivil toplum örgütü bu organın faaliyetlerine istişari statüde katılmaktadır. Ayrıca Konsey'in kararları bağlayıcı nitelikte değildir (Aral, 2013: 10).

### **2.2.6. Vesayet Konseyi**

Kendi kendini yönetemeyen bölgelerin uluslararası toplum adına gözetim ve denetimi amacıyla kurulmuştur (Bennet ve Oliver, 2015: 108). Vesayet konseyinin gözetimindeki bölgeler ya bağımsız devlet olmuş ya da başka devletlere katılmışlardır. Görevi biten Vesayet Konseyi'nin üye sayısı şu anda Güvenlik Konseyi'nin 5 daimi üyesine<sup>6</sup> indirilmiş ve gerek görülmesi halinde danışılacak bir yapıya dönüştürülmüştür (www.unicankara.org).

## **3. ARAP BAHARI VE SURİYE KRİZİ**

Birinci Dünya Savaşı sonrasında şekillenen modern Orta Doğu ve Kuzey Afrika bazı önemli kırılma anları yaşamıştır. Bunlardan ilki İkinci Dünya Savaşı sonrası bölge ülkelerinin bağımsızlıklarını kazanması ve İsrail'in kurulmasıdır<sup>7</sup>. İkinci kırılma anı ise Mısır'ın 1978 yılında Camp David antlaşmasını imzalaması ve 1979 İran Devrimidir. Üçüncü kırılma anı ise Soğuk Savaş'ın bitimidir. Yeni tek kutuplu dünya düzeninde ABD güçlerinin 11 Eylül saldırıları sonrası İslam topraklarındaki varlığı bölgede rahatsızlık oluşturmuştur. Otoriter Arap yönetimlerinin uygulamış oldukları ABD yanlısı liberal ekonomik reformların olumsuz sonuçlarının batı yanlısı politikaların milli onur krizi ile birleşince Arap isyanlarının kıvılcımı ateşlenmiştir (Duran ve Ardıç, 2014: 671).

Arap dünyasında halk demokratik ve ekonomik hak taleplerini sokak yürüyüşleriyle dile getirmeye, otoriter iktidar yapılarına itiraz etmeye başlamıştır. Tek adam ve aile yönetimlerinin tahakkümüne, sıkıyönetim uygulamalarına başkaldıran Arap toplumları insan haklarının korunması, siyasi özgürlüklerin sağlanması, gelirlerin adil paylaşılması ve işsizliğin giderilmesi için değişim istemişlerdir (Sandıklı ve Semin, 2012). Arap coğrafyasında filizlenen bu siyasi özgürlük talepleri, Kasım 2010'da Tunus'tan başlayarak Soğuk Savaş döneminin tek adam yönetimlerini derinden sarsmıştır. Tunus, Mısır, Libya ve Yemen'in ardından Suriye'de de halk sokağa çıkmıştır (Topal, 2015: 118).

Suriye 1971'den beri aralıksız olarak Baas Partisi ve bu partinin kontrolünü elinde bulunduran Esed ailesi tarafından yönetilmektedir. Soğuk Savaş yıllarının politik ortamından faydalanarak otoriter rejimine hayat alanı oluşturan Suriye yönetimi Soğuk Savaş'ın sona ermesinin ardından dış politikasında strateji değiştirerek Batıya yaklaşmak istemiştir. Bu amaçla Suriye, I. Körfez Savaşı'nda müttefik kuvvetlere destek vermiştir. Hafız Esed'in ölümü, yerine daha yenilikçi ve reformist gözüken Beşşar Esed'in seçilmesi Suriye'nin uluslararası sistemle ilişkilerinin yeniden düzenlenebileceği yönünde bir umut oluşturmuş; ancak ABD Başkanlığına George W. Bush'un seçilmesi ve ardından yaptığı "şer eksenli" açıklamasıyla Suriye'yi hedef göstermesi Suriye yönetiminin kendisini tecrit etmesine sebep olmuştur (SDE, 2012: 3).

Suriye'de 2011 yılı Mart ayında başlayan meşru hak talepleri Esed rejimince kanlı bir şekilde bastırılmaya çalışılmış, barışçıl protestolara silahlı ve ölümcül müdahalelerde bulunulmuştur. Esed

rejiminin göstericilere doğrudan ateşli silahlar kullanması ise Suriye'de bir iç savaşın başlamasına sebep olmuştur (Yılmaz, 2013: 2). Ortaya çıkan istikrarsızlık Suriyelileri güvenli bölgeler arayışı içinde

zorunlu göçe maruz bırakmıştır. Bu zorunlu göçler hem ülke içerisindeki değişik bölgelere hem de ülke dışına yönelik olarak gerçekleşmiştir (Orhan, 2014: 5). Krizin sonucu olarak on binlerce kişi hayatını kaybetmiş, evsiz kalmış ya da ülkedeki şiddet ortamından kaçarak Türkiye, Irak ve Lübnan gibi komşu ülkelere göç etmek zorunda kalmıştır (Tepeciklioğlu ve Tepeciklioğlu, 2015: 172). İç savaş devam ederken rejim güçleri şiddeti artırmış, zaman zaman kimyasal silah dahi kullanmıştır. Toplu ölümlerin ve dramların yaşandığı Suriye'deki durumun çözümü noktasında uluslararası camia üzerine düşeni yerine getirememiştir. Soğuk savaş dönemine benzer şekilde ABD ve Rusya'nın başını çektiği taraflar arasında vekalet savaşları yaşanmaya başlanmıştır.

İç savaş devam ederken Esed rejimi şiddeti artırmış ve Ağustos 2013'te sivil halka karşı kimyasal silah kullanmıştır. Bu saldırı sonrasında uluslararası toplum, Suriye'ye karşı yapılacak müdahale konusunda bölünmüş; ancak Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Başkanı Obama'nın bu konuda Kongre desteği aradığı esnada yapılan Rusya'nın teklifini Suriye'deki rejimin kabul etmesi üzere, ABD müdahale fikrinden vazgeçmiştir (Buçukçu, 2011: 9).

Suriye krizi, Arap Baharının devamı niteliğinde olmasının da etkisiyle daha başladığı andan itibaren uluslararası kimlik kazanmış bir olaydır. Krizin çabuklukla uluslararası toplumun gündeminin ilk sırasına oturmasının başlıca sebepleri arasında Ortadoğu'nun dünya siyasetinin en hassas bölgelerinden olması, ABD, Rusya, Çin, Avrupa Birliği (AB) gibi küresel aktörlerin bölgeye olan ilgisi ve bölgesel güçlerin güvenlik endişeleri ile Suriye'deki en küçük değişimlere bile duyarlı olmaları sayılabilir (Tepeciklioğlu ve Tepeciklioğlu, 2015: 175). Suriye'de ABD ve Rusya'nın çıkarlarının çatışması sorunun çözümünü zorlaştıran başka bir nedendir. Rusya, Tartus ve Lazkiye'deki askeri üsleri aracılığıyla Akdeniz'e ulaşmış olma konumunu sürdürmek ve küresel bir güç olduğunu ispat etme çabasında, ABD ise Orta Doğu'daki hegemonyasını devam ettirme çabasıdır.

#### **4. BİRLEŞMİŞ MİLLETLERİN SURİYE KRİZİNE YÖNELİK POLİTİKALARI**

Uluslararası Sistemde çatışmalar kadar barışı sağlama çabaları da eskidir. Özellikle teknolojinin katkısıyla yaygın bir savaşın yıkıcılığı bu düşünceyi daha da kuvvetlendirmiştir. Bu nedenle Aristo'nun iddiasının aksine artık savaşlar bir mülk edinme yolu olmaktan çıkmış ve küresel barışı sağlama çabaları daha fazla önem kazanmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulan Birleşmiş Milletler (BM), kimilerine göre egemen devletlerin ürettiği anarşinin üstesinden gelmenin tek aracı, kimilerine göre ekonomik ve toplumsal ilişkilerin küreselleşmesine uygun düşecek bir yapılandırma (Hardt ve Negri, 2008: 31).

BM Tüzüğüne göre örgüt, barış ve uluslararası güvenliğin sağlanmasının ötesinde temel insan hakları, cinsiyet eşitliği ve bütün halkların ekonomik ve sosyal refahını temin etmek gibi çok geniş amaçları yükümlenmiş ve Milletler Cemiyetinden farklı olarak kararların yaptırım gücünü artıracak sosyo-ekonomik ve askeri tedbirlerle desteklenmiştir (Mgboji, 2006: 860).

II. Dünya Savaşı'nın ardından kurulan Birleşmiş Milletlerde, savaşın galibi beş devletin daimî üye olarak yer aldığı Güvenlik Konseyi oldukça güçlü ve geniş yetkilerle donatılmış, buna mukabil tüm üye devletlerin eşit bir şekilde temsil edildiği Genel Kurul bir müzakere organı olarak şekillendirilmiştir. Ancak Güvenlik Konseyinin belirleyici ve hükmedici bir konuma sahip kılındığı bu sistemin, temel amaç olan uluslararası barış ve güvenliğin sağlanması açısından başarısız olduğu ortaya çıkmıştır (Topal, 2014, 104).

Güvenlik Konseyi 1990'ların başında "İnsanî Müdahale Doktrini" adı verilen yeni bir doktrin geliştirmiştir. Yalnızca Konseyce formüle edilen ve BM Kurucu Antlaşması'nda sözü edilmeyen bu doktrine göre; herhangi bir devletin ülkesinde soykırım, zorunlu göç, iç savaş, askerî darbe ya da açlık tehlikesi gibi çok vahim düzeyde insan hakları ihlalleri ya da insanî felâketler olduğu takdirde Güvenlik Konseyi sorunu çözmek için gerekirse askerî müdahale kararı alabilecektir (Aral, 2013: 13). Bu karar dünyadaki çatışma ve insan hakkı ihlallerinin azaltılması adına başlangıçta umut verici olarak algılanmıştır.

Mart 2012’de başlayan ve halen devam etmekte olan Suriye muhalefeti ile Baas yönetimine bağlı silahlı güçler arasındaki çatışmaları durdurabilmek ve Suriye’de barış ve istikrarı yeniden sağlayabilmek amacıyla BM ve Arap Birliği tarafından temsilci olarak atanan Kofi Annan tarafından bir plan ortaya konulmuştur. Ancak Annan Planı, uygulanması için son tarih olarak verilen 12 Nisan’ın üzerinden uzun bir süre geçmiş olmasına rağmen hâlâ tam manasıyla uygulanmamakta; Suriye’de kan akmaya devam etmektedir. Bu durumda Suriye konusunda daha etkin bir tavır içerisinde olmaları beklenen uluslararası toplum da sorunun çözümüne yönelik adım atmakta her geçen gün gecikmektedir (Akgün, 2012).

Yaşanan iç savaş nedeniyle çoğunluğu sivil olmak üzere çok sayıda Suriyelinin hayatını kaybettiği, on binlercesinin yaralandığı veya komşu ülkelere sığındığı, işkenceye ve cinsel saldırılara uğradığı belirtilmektedir. İnsan hakları ihlallerinin sistematik bir devlet politikası hâline geldiği Suriye’de iç savaşın neden olduğu can ve mal kaybı ile uluslararası barış ve güvenliğe yöneltmiş olduğu tehdit, doğal olarak Birleşmiş Milletler (BM) önünde de gündeme gelmiş ve tartışılmıştır. Suriye’de yaşananlar, ilk olarak 21 Nisan 2011’de Filistin ile İsrail arasındaki müzakerelerin ele alındığı Güvenlik Konseyi toplantısında gündeme gelmiş; ABD, İngiltere, Fransa ve Almanya protestoculara yönelik şiddeti dile getirerek soruna bir çözüm bulunması çağrısında bulunmuşlardır. Ancak Rusya ve Çin, Suriye’nin içişlerine yönelik herhangi bir müdahalenin kabul edilemez olduğunu gerekçe göstererek konunun Güvenlik Konseyinde görüşülmesine karşı çıkmıştır (Saira, 2012: 2-3). Daha sonra, Suriye’de yaşananlar tekrar Güvenlik Konseyinin önüne gelmiş; ABD, Almanya ve Brezilya dâhil bazı devletler uygulanan şiddetin kınanması ve acilen sonlandırılması çağrısında bulunulmasını talep etmişlerdir. Fakat Rusya ve Çin, Suriye’deki durumun yine uluslararası barış ve güvenliğe yönelik bir tehdit teşkil etmediğini ileri sürerek konunun görüşülmesine engel olmuştur. Güvenlik Konseyindeki bir diğer teşebbüs ise, 4 Şubat 2012’de gerçekleştirilmiştir. Bu kez Konseye üye on üç ülke, yaygın ve ağır insan hakları ihlallerinden dolayı Suriye yönetimini kınayan ve şiddete son verilerek taraflar arasında ateşkes ilan edilmesini öngören bir karar tasarısını Konseye sunmuşlardır. Ancak bu tasarı da, önceki teşebbüslerde olduğu gibi yine Rusya ve Çin’in veto yetkilerini kullanmaları sebebiyle kabul edilmemiştir (Topal, 2014, 102-103). Çin ve Rusya’nın her vetosu ise Suriye’deki yıkımın artmasına neden olmuştur (Adams, 2015: 3). Dolayısıyla Güvenlik Konseyinin iki bloğa<sup>8</sup> ayrılmış olması diğer küresel sorunlarda olduğu gibi Suriye konusunda da bir karara varılmasını olanaksız kılmaktadır.

BM Güvenlik Konseyi’nce, Arap Baharı’nın bir devamı olarak görülen Suriye’de yaşanan kriz üzerine getirilen karar tasarısının Rusya ve Çin’in engellemesine takılması krizin uluslararası rekabet boyutunu ortaya çıkarmış ve tırmandırmıştır. Rusya ve Çin perspektifinden bakıldığında; Moskova, Arap Birliği’nin Kasım 2011’de açıkladığı “Şiddetin kaynağı nerede olursa olsun şiddete son vermek gerektiğini” öngören girişimini aktif bir şekilde desteklediğini belirtmiştir. Moskova söz konusu karar tasarısına, Suriye muhalefetinin silahlı radikallerden ayrılması çağrısını ve Suriye yönetiminin ordu birliklerini şehirlerden çekmesi talebine silahlı grupların da şehirleri terk etmesi talebini eklemeyi önerdiğine dikkat çekmiş ve buna rağmen her iki önerinin de karar tasarısını hazırlayanlar tarafından tamamen reddedildiğini belirtmiştir. Moskova, Tarafların hukuk ve diyalog çerçevesinde anlaşmaya varabileceklerinden emin bir şekilde Suriye’de sosyal, siyasi ve ekonomik sorunların çözümünü güç kullanmadan ve halk ile diyalog içerisinde çözülmesini ummaya devam etmektedir. Bu nedenle, Suriye krizinin çözümü için tüm güç kullanımına son verilmesini; siyasi, sosyal ve ekonomik reformların gerçekleştirilmesini istemekte, bunun yanı sıra herhangi bir yaptırım uygulanmasına da karşı çıkmaktadır (www.tuicakademi.org).

Beşinci yılını geride bırakan Suriye krizi, yaklaşık 300 bin kişinin ölmesinden ve 4-5 milyon kişinin de mülteci durumuna gelmesinin ardından yeniden BM Güvenlik Konseyi’nin (BMGK) gündemine gelmiştir. Aradan geçen zaman zarfında BMGK konuyla ilgili çok sayıda toplantı yapmış, on kadar da karar almıştır. 14 Nisan 2012’deki ilk karar, Suriye’de ateşkes çağrısı için dönemin BM Genel Sekreteri’nin adıyla anılan bir yol haritası olmuş ve ülkeye 30 askeri gözlemci gönderilmiş; ancak Esad alınan karara uymamış, neyi gözlemediği pek belli olmayan heyetin daha sonra görev süresini uzatan

ve sayısını artıran kararlar alınmıştır. Ardından 27 Eylül 2013’te ülkedeki tüm kimyasal silahların imha edilmesini öngören karar tasarısı en önemli BM kararı olarak tarihe geçmiş; ancak Esad bu karara da uymamıştır. Bunun üzerine BMGK, kararlarına başka bir sorunu konu etmiş ve dikkatini DAES’e

yönelmiş, 22 Şubat ve 14 Temmuz 2014'te alınan kararların birinde DAES ve yabancı savaşçılarla mücadele, diğerinde de insani yardım konuları düzenlenmiştir. Günümüze kadar BMGK gündemine gelen en yaşamsal karar tasarıları Rusya ve Çin tarafından veto edilmiş; hal böyle olunca da bir daha önemli konular, nasıl olsa veto edileceği için, gündeme gelememiştir. Son olarak 18 Aralık 2015'de alınan karar taslağına göre Ocak ayı başında Suriye'de ateşkes müzakereleri başlayacak, müzakerelere DAES ve El Nusra katılmayacak, 18 Ocak'ta ateşkesin nasıl denetleneceği açıklanacak, 6 ay içinde güvenilir, kapsayıcı ve mezhepsel olmayan bir yönetim kurulacak ve 18 ay içinde de "özgür ve adil" seçimler yapılacaktır (Dedeoğlu, 2015). Ancak aradan geçen zamana karşın bu kararda uygulamaya geçirilememiştir.

Mart 2012'de başlayan ve halen devam etmekte olan Suriye muhalefeti ile Baas yönetimine bağlı silahlı güçler arasındaki çatışmaları durdurabilmek ve Suriye'de barış ve istikrarı yeniden sağlayabilmek amacıyla BM ve Arap Birliği tarafından temsilci olarak atanan Kofi Annan tarafından bir plan ortaya konulmuştur. Ancak Annan Planı, uygulanması için son tarih olarak verilen 12 Nisan'ın üzerinden uzun bir süre geçmiş olmasına rağmen hâlâ tam manasıyla uygulamaya geçirilememiştir (SDE, 2012: 3). Rusya ve ABD'nin uzlaşmaması durumunda da BM'nin Suriye'de çözüme yönelik bir politikayı yaşama geçirmesi beklenmemelidir.

Suriye'deki şiddet sarmalının son bulmasına yönelik çabalar, Uluslararası kamuoyunun bölünmüşlüğü ve Güvenlik Konseyinin sergilemiş olduğu başarısızlık nedeniyle sonuçsuz kalmıştır. Binlerce insanın ölümüne, yaralanmasına, evlerini terk etmesine neden olan iç savaş ise, bütün şiddetiyle sürmekte ve Suriyelilerin yaşamış olduğu acılar birer istatistikî veri olarak kayda geçmeye devam etmektedir.

## 5. BM'NİN SURİYE KRİZİNE YÖNELİK POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Uluslararası alanda devletlerin çıkarlarının birbirleriyle örtüşmemesi nedeniyle küresel barış bir türlü sağlanamamaktadır. Buna karşın yaygın bir savaşın neden olacağı büyük kayıplar uluslararası sistemi oluşturan devletleri çözüm arayışına itmiştir. Küresel bir örgüt çatısı altında toplanma girişimleri Birinci Dünya Savaşı yıllarından daha öncesine dayanmakla birlikte bu konudaki ilk önemli girişim Milletler Cemiyetiyle (MC) yapılmış, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise Birleşmiş Milletler (BM) kurulmuştur. Her şeyden önce bir Amerikan projesi olan BM, İkinci Dünya Savaşı'nın galiplerinin veto hakları nedeniyle adaletli olmayan bir işleyişe sahiptir (Birdişli, 2010: 180).

BM örgütü, kurulduğu 1945 ile Soğuk Savaş'ın sona erdiği 1990'ların başına dek kendisinden beklenen işlevleri yeterince yerine getirememiştir. Bu dönemde başını ABD'nin çektiği kapitalist bloğa mensup ülkelerle Sovyetler Birliği öncülüğündeki sosyalist ülkeler arasındaki çift kutupluluğun tetiklediği Soğuk Savaş, Güvenlik Konseyi'nin etkin bir şekilde harekete geçirilmesini âdeta imkânsız kılmıştır. Dolayısıyla bu dönemde uluslararası krizler patlak verip konu Güvenlik Konseyi'ne getirildiğinde, ya sürekli üyelerden biri tarafından çoğunlukla veto edilmiş ya da hiçbir zaman Konsey'e getiril(e)memiştir. Örneğin ABD 1965-1973 arasında Vietnam'ı işgal edip, üç milyon Vietnamlıyı öldürdüğü ve her türden savaş suçu işlediği hâlde, bu hususta Konsey bünyesinde herhangi bir karar alınmamıştır. Sovyetler Birliği ise Soğuk Savaş döneminde Macaristan'ı (1956), Çekoslovakya'yı (1968) ve Afganistan'ı (1979) işgal etmiştir, fakat Güvenlik Konseyi bu saldırganlıklar karşısında da duruma müdahil olmamıştır. Yine İsrail tarafından uluslararası hukuka aykırı olarak gerçekleştirilmiş olan işgallere yönelik yaptırımlar da sonuçsuz kalmıştır. (Aral, 2013: 11).

Beşinci yılını geride bırakırken Suriye krizi, yaklaşık 300 bin kişinin ölmesine ve 4-5 milyon kişinin de mülteci durumuna gelmesine neden olmuştur. Aradan geçen zaman zarfında Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi (BMGK) konuyla ilgili çok sayıda toplantı yaparak kararlar almıştır. 14 Nisan 2012'deki ilk karar, Suriye'de ateşkes çağrısı için dönemin BM Genel Sekreteri'nin adıyla anılan bir yol haritası olmuş ve ülkeye 30 askeri gözlemci gönderilmiştir. Esad alınan karara uymamış, neyi gözlemlediği pek belli olmayan heyetin görev süresini uzatan ve sayısını artıran kararlar alınmış, ardından 27 Eylül 2013'te ülkedeki tüm kimyasal silahların imha edilmesini öngören karar tasarısı, en önemli BM kararı olarak tarihe geçmişti; ancak Esad bu karara da uymamıştır. Bunun üzerine BMGK, kararlarına başka bir sorunu konu etmiş ve dikkatini DAES'e yönelmiştir (Dedeoğlu, 2016). BM tarafından yürütülen tüm çabalar sonuçsuz kalmıştır; çünkü BM Güvenlik Konseyini oluşturan ülkelerin aralarında anlaşamaması yaptırım uygulanmasını olanaksız hale getirmektedir. Bu ülkeler tüm bu kaos

ortamında bile birbirlerinin çıkarlarına dokunmamaya özen göstermektedirler. Bu durumda en önemli uluslararası örgüt olan BM, Suriye’de çözüme yönelik bir varlık gösterememektedir.

BM, Suriye’de, Yemen’de ve Libya’da yüz binlerce insanın yaşamını yitirmesini ve mağduriyetini önleyememiştir; ancak gündemdeki sorunları çözebilecek BM dışında ana aktör de bulunmamaktadır (Rivera, 2016). BM Genel Sekreterliği’nin 2016 yılı raporuna göre 13.5 milyon civarında Suriyeli’nin yardıma muhtaç olduğu, 6.5 milyon kişinin ülkesi içerisinde yer değiştirdiği ve 4.6 milyon kişinin ise mülteci konumunda bulunduğu belirtilmiştir (United Nations, 25/36). Bu süreçte BM 6 milyon insana aylık yemek yardımı yapmış, 4.4 milyon insana ise konut desteği verilmiş ve diğer yardımlarda bulunmuştur. 9 milyon kişiye sağlık hizmeti sağlanmış beş milyon kişi ise eğitim desteği vermiştir (Supporting Syria, 2016). Suriye ve diğer küresel sorunlar karşısında BM’nin etkisizliği göz önüne alındığında örgütün varlığı tartışılmalı hale gelse de, küresel sistemde bu sorunlara çözüm umulacak başka bir yapılanma da bulunmamaktadır.

*Genel olarak Suriye’de yaşananlar analiz edildiğinde, gerçekten de uluslararası alanda bir kural boşluğundan değil var olan kuralları uygulatabilecek bir otorite yoksunluğundan bahsedilebilir. BM öncülüğünde oluşturulmuş olan hukuki normlar bu tarz insanlık dramlarında dünya devletlerinin yaptırım da dahil her türlü tedbiri almasını öngörmektedir. BM’nin yapılanması bu normları uygulatabilecek iradede yoksundur. Devletler çıkarlarını maksimize edebilmek için Suriye’de hiçbir moral değerini dikkate almamaktadırlar.*

## 6. SONUÇ

Birleşmiş Milletler’in en önemli kuruluş amacı uluslararası barış ve işbirliğinin sağlanmasıdır. Küresel sistemde başka hiçbir kurum bu konuda ne deneyime ne de yetkiye sahiptir. Suriye konusu ve dünyadaki diğer küresel sorunların çözümü noktasında BM’ nin yetersiz kaldığı kabul edilip eleştirilmekle birlikte, bu çalışmada BM’nin gereksiz bir kuruluş olduğu ileri sürülmektedir. Ulaştığımız sonuç; küresel sorunların çözümünde hala BM’den başka alternatif olmadığı ve BM sisteminin adil ve hızlı karar alıp uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmasının dünya barışı açısından zorunlu olduğudur. BM’nin, büyük güçler arasında çıkar çatışmalarının yaşandığı bir platform ve aynı zamanda aralarındaki rekabet için bir araç niteliğine dönüştürülmesi ile örgütün yürütme organı olarak kabul edilen Güvenlik Konseyi’nin beş daimi üyenin birlikteliğiyle karar almak zorunda oluşu sistemin işleyişini olanaksız kılmaktadır. Öncelikle bu yapı değiştirilmelidir. Pratikte beş daimi üyeden Rusya ve Çin bir tarafta; ABD, Fransa ve İngiltere ise diğer tarafta yer almaktadırlar. Taraflar arasındaki küresel siyasetteki çıkar farklılıkları nedeniyle en temel konularda bile makul kararlar alınmamaktadır.

Arap Baharı’nın Suriye’ye yansması ile başlamış olan Suriye iç savaşında yaklaşık 300 bin kişinin yaşamını yitirmesine, 4-5 milyon kişinin mülteci durumuna gelmesine ve birçok insanlık dışı olayın yaşanmasına karşın BM bugüne kadar etkili bir çözüm üretememiştir. Aradan geçen zaman zarfında BMGK konuyla ilgili çok sayıda toplantı yapmış olmasına karşın, bazen veto mekanizması nedeniyle karar alamamış, bazen de alınan kararlar daimi üyelerin politika farklılıkları nedeniyle uygulanamamıştır. İnsani yardım açısından BM tarafından yapılan çalışmalar ise yetersiz olmakla birlikte belirli bir program dahilinde yürütülmektedir. Siyasi bir çözüm sağlanmadan insani yardımlarla, Suriye ve Suriyelilerin sorunlarının çözümü olanaksızdır.

## KAYNAKÇA

- Adams, S. (2015). “Failure to Protect: Syria and the UN Security Council”, Global Centre for the Responsibility to Protect Occasional Paper Series, [http://www.globalr2p.org /media /files/syriapaper\\_final.pdf](http://www.globalr2p.org /media /files/syriapaper_final.pdf).
- Akgün, B. (2012). "Suriye Krizi’nde Bölgesel ve Küresel Aktörler", Stratejik Düşünce Enstitüsü, <http://www.sde.org.tr/>, Erişim Tarihi: (17.03.2017).
- Aral, B. (2013). Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Eşitsizlik, SETA Analiz, Sayı:72.
- Arı, T. (2013). Uluslararası İlişkiler Teorileri, Bursa: MKM Yayıncılık.
- Ateş, D. (2014). Uluslararası Örgütler, Bursa: Dora Yayınları.



- Balcı, A. ve Kardaş, T., (2014). "Realizm", Introduction to International Relations: History, Theory, Concepts and Topics, İstanbul: Küre Yayınları, 119-135.
- Bennet, A. L. ve Oliver K. J., (2015). Uluslararası Örgütler, Çev: Nasuh Uslu, Ankara: BB101 Yayınları.
- Birdişli, F., (2010). "Birleşmiş Milletler (BM)'in Uluslararası Sorunları Önleyebilme Yeteneği", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı: 3 / 11, 172-182,
- Buçukcu, Ö., (2011). "Genel Bilgiler", Ed.:Birol Akgün, Suriye Krizi'nde Bölgesel Küresel A.Ş. Aktörler:Perspektifler, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Stratejik Düşünce Enstitüsü, Ankara, 4-9.
- Dedeoğlu, B., (2015). "BM'nin Suriye Kararı", <http://www.star.com.tr/yazar/bmnin-suriye-karari-yazi-1077958>.
- Dedeoğlu, B., (2016). BM'nin Suriye Kararı, <http://akademikperspektif.com/2016/01/03/bmnin-suriye-karari/>, Erişim Tarihi: (15.04.2017).
- Denk, E., (2014). "United Nations", Introduction to International Relations: History, Theory, Concepts and Topics, İstanbul: Küre Yayınları, 541-553.
- Duran, B. ve Ardıç, N., (2014). "Arab Spring", Birleşmiş Milletler", Introduction to International Relations: History, Theory, Concepts and Topics, İstanbul: Küre Yayınları, 669-682.
- Goldstein, S. J. ve Jon. C. P., (2015), Uluslararası İlişkiler, Çev. Haluk Özdemir, Ankara: BB101 yayınları.
- Hardt, M. ve Negri, A., (2008). İmparatorluk, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.  
<http://www.tuicakademi.org/birlesmis-milletler-guvenlik-konseyi-turkiye-ve-suriye-bahari/>, Erişim Tarihi (06.05.2017).
- <http://www.unicankara.org.tr/today/1.html#1>, Erişim Tarihi (06.04.2017).
- Karlık, R., (2014). Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar, İstanbul: Beta Yayınları.
- Manav, T., (2014). Birleşmiş Milletler: Dünya Barışını Koruyor mu? <http://akademikperspektif.com/2014/09/06/birlesmis-milletler-dunya-barisini-koruyor-mu/>, Erişim Tarihi (06.05.2017).
- Mgboji, I., (2006). "The Civilised Self and The Barbaric Other, Imperial Delusions of Order and The Challenges of Human Security", Third World Quarterly, Cilt:27, Sayı:5, 855-869.
- Oğuzlu, T., (2014). "Liberalizm", Uluslararası İlişkilere Giriş, Tarih, Teori, Kavram ve Konular, İstanbul: Küre Yayınları, 135-153.
- Orhan, O., (2014). "Suriye'ye Komşu Ülkelerde Suriyeli Mültecilerin Durumu: Bulgular, Sonuçlar ve Öneriler", ORSAM Yayını, Rapor No: 189, Ankara.
- Paine, E., (1997). What is in a name? Proposal for Change in Membership Terminology For the Security Council" Global Policy Forum, [www.globalpolicy.org](http://www.globalpolicy.org).
- Rivera, J. D., (2016). "The New UN Chief Inherits Poisoned Chalice To Solve Syria Crisis", <http://www.middleeasteye.net/columns/new-un-chief-end-war-syria-and-trump-white-house-1708337888>, Erişim Tarihi: (15.05.2017).
- Saira, Mohamed, (2012), " The United Nations Security Council and The Crisis in Syria", American Society Of International Law, Cilt:16, Sayı:11, 1-3.
- Sandıklı, A. ve Semin, A., (2012). "Bütün Boyutlarıyla Suriye Krizi ve Türkiye", Bilgesam, <http://www.bilgesam.org/>, Erişim Tarihi: (15.05.2017).
- Sandıklı, A. ve KAYA, E., (2014). Uluslararası İlişkiler Teorileri ve Barış, [http://www.bilgesam.org/Images/Dokumanlar/0-130-201404079sandikli\\_kaya.pdf](http://www.bilgesam.org/Images/Dokumanlar/0-130-201404079sandikli_kaya.pdf), Erişim Tarihi: (13.04.2017).
- Stratejik Düşünce Enstitüsü, (2012). Suriye Krizi'nde Bölgesel ve Küresel Aktörler, Ed: Birol Akgün, SDE Uluslararası İlişkiler Programı Koordinatörlüğü.
- Supporting Syria, (2016). The UN, <https://www.supportingsyria2016.com/about/the-un/>, Erişim Tarihi: (13.04.2017).
- Tepeciklioğlu, A. O., ve Tepeciklioğlu, E. E., (2015). Teoriden Pratiğe: Suriye Krizi ve Uluslararası Toplum, SBF Dergisi, Cilt:70, Sayı:1, 163-193.

- Topal, A. H., (2014). "Uluslararası Barış ve Güvenliğin Sürdürülmesi Kapsamında Barış için Birlik Kararı'nın Uygulanabilirliği", TAAD, Cilt:5, Sayı:19, 102-103.
- Topal, C., (2015). Suriye İç Savaşı ve Uluslararası Düzen, KTU SBE Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:9, 117 -122.
- United Nations, (2016), "Functions and powers of the General Assembly", <http://www.un.org/en/sections/history/history-united-nations/index.html>, Erişim Tarihi: (15.05.2017)
- United Nations, (2016), "History of The United Nation", <http://www.un.org/en/sections/history/history-united-nations/index.html>, Erişim Tarihi: (15.03.2017)
- United Nations, (2016), "Report of the Secretary-General on the Work of the Organization", [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/71/1](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/71/1), Erişim Tarihi: (06.04.2017).
- Yazıcı, A., (2012). Rusya'nın Suriye Politikası, Suriye Krizi'nde Bölgesel ve Küresel Aktörler, Ed: Birol Akgün, SDE Uluslararası İlişkiler Programı Koordinatörlüğü, 40-44.
- Yılmaz, H., (2013). "Türkiye'de Suriyeli Mülteciler - İstanbul Örneği – Tespitler, İhtiyaçlar ve Öneriler, Mazlum-Der.

## SURİYELİ SİĞİNMACILARIN KİLİS EKONOMİSİNE ETKİSİ<sup>9</sup>

### THE IMPACT OF SYRIAN REFUGEES ON THE KILIS ECONOMY

Prof. Dr. Sadettin PAKSOY  
Kilis 7 Aralık Üniversitesi  
[spaksoy@kilis.edu.tr](mailto:spaksoy@kilis.edu.tr)

Mine Karadeniz ÖZGÜVEN  
Kilis 7 Aralık Üniversitesi  
[mineozguven@kilis.edu.tr](mailto:mineozguven@kilis.edu.tr)

#### ÖZET

Son zamanlarda Arap ülkelerinde yaşanan siyasal, ekonomik ve sosyal problemler yönetimin değişmesine, toplumsal bilincin güçlenerek halkın ortak hareket etmesine vesile olmuştur. Arap ülkelerindeki bu radikal değişim Arap Baharı'nı ortaya çıkarmıştır. Suriye, 15 Mart 2011'de Arap Baharı'na dahil olup bu baharı en acı şekilde yaşayan ülke olmuştur. Suriye'de hala devam etmekte olan iç savaş neticesinde birçok Suriyeli ülkelerini terk etmek zorunda kalmıştır. Bu göç çeşitli ülkelere yapılırken en büyük göç dalgası Türkiye'ye olmuştur. Bu saha çalışması Arap Baharı'nın başlangıcından günümüze kadar yaşanan gelişmeleri saptamak; savaş nedeniyle sığınmacı pozisyonuna düşen insanların; özellikle komşu ülkelere yerleşmeleri halinde; yerleştikleri yerler üzerindeki etkisini ölçmeyi ve oluşabilecek olumlu-olumsuz sonuçları saptamayı hedeflemektedir. Bu amaçla Kilis'teki yerli işletmecilere 23 sorudan oluşan 100 adet anket uygulanmış, Kilis'te bulunan Suriyeli sığınmacıların il ekonomisine etkisi ve Kilis halkının Suriyeli sığınmacılarla ilgili değerlendirmeleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Suriyeli sığınmacılar, Ekonomi, Kilis.

#### ABSTRACT

Political, economic and social problems experienced in Arab countries recently have caused the change of government and has been instrumental in strengthening the social consciousness of the common people to move together. This radical change in Arab countries has triggered the Arab Spring. Syria was among the countries experiencing the Arab Spring on March 15, 2011 and has experienced in a most painful way. As a result of the Syrian civil war which is still going on in Syria, many Syrians have been forced to leave their country. While this migration has been into various countries; the largest wave of immigration was into Turkey. In this study, it is aimed to determine the developments until today from the beginning of the Arab Spring. Formed by a field study, this study also focused on measuring the negative/positive effects of those who were forced to migrate as a result of adverse events such as war, keeping people falling into refugees' position, especially if they settle in neighboring countries. For this purpose, it has been tried to determine the evaluation of local people in Kilis about the Syrian refugees in Kilis province and their effect on the provincial economy by applying 100 surveys with 23 questions on the local business operators in Kilis.

**Keywords:** Syrian Refugees, Economy, Kilis.

---

<sup>9</sup> : Bu çalışma, Kilis 7 Aralık Üniversitesi SBE İktisat Anabilim Dalında yapılan bir yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

## آثار اللاجئين السوريين على إقتصاد كيليس<sup>10</sup>

البروفيسور الدكتور سعد الدين باكسوي

جامعة 7 ديسمبر كيليس

[spaksoy@kilis.edu.tr](mailto:spaksoy@kilis.edu.tr)

مدينة كارادينيز أوز غوفين

جامعة 7 ديسمبر كيليس

[mineozguven@kilis.edu.tr](mailto:mineozguven@kilis.edu.tr)

### ملخص:

وفي الآونة الأخيرة، أدت المشاكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية إلى تغيير الإدارة. وتم تعزيز الوعي الاجتماعي، وقد كان مواتيا للعمل المشترك للشعب. دخلت سوريا في الربيع العربي في 15 مارس / آذار 2011، وكانت هذه أسوأ دولة تعيش حالة الحرب في هذا الربيع. ونتيجة للحرب الأهلية المستمرة في سوريا، إضطرت العديد من السوريين لتترك بلدانهم والرحيل. في حين أن هذه الهجرة تمت إلى بلدان مختلفة، كانت أكبر موجة من الهجرة إلى تركيا. هذه الدراسة الميدانية هي تحديد تطور الربيع العربي من البداية وحتى اليوم. الناس الذين يصبحون في وضع طالبي اللجوء بسبب الحرب؛ ولا سيما في البلدان المجاورة؛ بهدف قياس التأثير على الأماكن التي يتم تسويتها وتحديد النتائج الإيجابية والسلبية التي يمكن أن تحدث. لهذا الغرض، تم تطبيق 100 استبيان على رجال الأعمال المحليين في كيليس مع 23 سؤالاً وتأثير طالبي اللجوء السوريين في كيليس إلى اقتصاد المقاطعة ومحاولة تحديد تقييمات أهالي كيليس عن طالبي اللجوء السوريين.

الكلمات المفتاحية: اللاجئين السوريين، الإقتصاد، كيليس.

## 1.GİRİŞ

Yüzyıllar boyunca küresel değişmelerin etkisiyle ülkelerde ekonomik, teknolojik ve politik gelişmeler görüldüğü gibi 21. Yüzyılda da küresel değişmelerden birçok ülke ekonomik, teknolojik ve politik yönden etkilenmiştir.

Ortadoğu, coğrafı konumu ve sahip olduğu enerji kaynakları nedeniyle dünyadaki egemen güçler tarafından sürekli dikkatleri üzerine çekmiştir. Bu yüzden sıklıkla çatışma ve mücadelelerin yaşandığı bir bölge olmuştur.

Ortadoğu küresel değişmelerden de etkilenmiştir. Ortadoğu'daki Arap halkı artık özgürlük, demokrasi ve insan hakları talep etmektedir. Bu taleplerin yerine getirilmesi adına halkın sokaklara dökülerek eylem yapması sonucu mücadele ve çatışmalar yaşanmıştır. Bu mücadele ve çatışmalara Arap Baharı adı verilmiştir.

2010 yılının Aralık ayında Tunus'ta başlayan hükümetle karşıt görüşte olan halkın sokaklara dökülüp eylem yapması 2011 yılında Mısır, Lübnan, Suriye gibi Arap coğrafyasında yer alan ülkeleri içine almıştır. Arap Baharı olarak adlandırılan bu akımın çıkış nedenlerinden en önemlisi; Ortadoğu ülkelerindeki coğrafı, siyasal ve ekonomik yapılarıdır. Bu yapılar ülkelerin zenginleşmesini sağlamıştır ancak bu refah toplumlar düzeyine ulaşmak için yeterli olamamıştır. Zengin ülkeler arasında sayılabilecek olan Tunus'ta başlayan bu başkaldırı önceleri siyasal sonuçlar doğursa da; halkın özgürlük, demokrasi ve insan hakları taleplerini karşılamamıştır.

Arap Baharı'ndan Ortadoğu'daki birçok ülke etkilenmiş ve bu baharın içine sürüklenmiştir. Şüphesiz ki Arap Baharı'ndan en çok etkilenen ülke Suriye olmuştur. Suriye'deki çatışmalar Arap Baharı boyutunu

هذا العمل مشتق من أطروحة الدراسات العليا في قسم الإقتصاد، جامعة 7 ديسمبر كيليس.<sup>10</sup>

geçerek iç savaşa dönüşmüştür. Suriye'deki savaş hem içsel hem de dışsal faktörlere dayanmaktadır. Bu yüzden Suriye'deki iç savaş içinden çıkılması zor bir hal alarak hala devam etmektedir.

Şüphesiz ki Suriye'deki iç savaş komşu ülkeleri de etkileyecekti tıpkı Suriye'ye komşu olan Türkiye gibi. Türkiye coğrafi konumu nedeniyle tarihte de; birçok örnekte görüleceği gibi; savaş, soykırım vb. nedenlerle göç etmek zorunda kalan birçok insana ev sahipliği yapmıştır. Türkiye, Suriye'deki iç savaş başladığından beri çeşitli dil, din, ırk ve mezhepten olan Suriyeli sığınmacılara da kapılarını açmıştır. İç savaş neticesinde Suriye'den Türkiye'ye 3 milyon civarında göç gerçekleşmiştir. Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların yaklaşık 130 bini Kilis'te yaşamaktadır. Doğal olarak bu göç dalgasının Kilis iline olumlu ve olumsuz sonuçları olacaktır. Bu çalışmada Kilis'te yaşayan Suriyeli sığınmacıların il ekonomisine, çevreye ve sağlıklı yaşama etkileri ile yerli halkın bu etkiler üzerindeki düşünce ve algıları incelenecektir.

## 2. ARAP BAHARI

Orta Doğu'nun geçmişi; bugününün ve geleceğinin belirlenmesinde büyük role sahiptir. Orta Doğu'da başlayan ve hala devam etmekte olan Arap Baharı üzerine yorum yaparken geçmişini unutmamak gerekir.

Tunus'ta 27 yaşındaki bilgisayar mühendisi Muhammed Buazizi işsizlik sebebiyle okuduğu mesleği icra edemediği için pazarda sebze meyve satarak ailesini geçindirmeye çalışıyordu. 17 Aralık 2010 günü Sidin Bouzid kasabasında 200 dolar borçlanarak satın aldığı sebze-meyveleri satarken rüşvet talepleri reddedilen güvenlik güçleri ve zabıtalara tezgahının ruhsatsız olduğu gerekçesiyle Buazizi'nin tartı aletine ve tezgahına el koymak istedi ve gence bir tokat attı. Buazizi valilik binasına giderek bu durumu valiyle görüşmek istedi ancak vali görüşmeyi reddetti. Buazizi yaşadıklarının öfkesiyle "*Beni görmüyorsan ben de görünmek için kendimi yakarım*"<sup>11</sup> diye bağırarak valilik binasının önünde saat 11.30'da kendini yaktı. Hastaneye kaldırıldığında vücudunun büyük bir kısmı yanmış olan Buazizi 4 Ocak 2011'de hayatını kaybetti. Bu eylem bölgede yaşanacak olan olayların başlangıcı olmuştur (Tundemir, 2014). Bölgedeki Lahsin Naci adındaki bir genç bir elektrik direğine tırmandı ve kendini elektriğe verip öldürerek "açlık ve işsizliğe" karşılık verdi (Randeree, 2010). Remzi el Abbudi de ülkenin mikro kredi birlik programından kaynaklanan bir iş borcu sonucu yaşadığı maddi sıkıntılar nedeniyle kendini öldürdü (Sadiki, 2010). 24 Aralık'ta Bouziane'de Muhammed Ammari polis tarafından vurularak göğsünden ağır yaralandı. 30 Aralık'ta hayatını kaybeden Şevki El Hadri'nin de içlerinde bulunduğu diğer protestocuların da yaralananlar oldu (Ryan, 2016). Gençlerin eylemleri sonucu alınan ölüm haberleri insanları çileden çıkarmış ve halk arasında büyük yankı uyandırmıştır. Halk büyük çaplı protestolar düzenleyerek Arap dünyasında süregelen anlayışın değişmesine sebep olmuştur.

Aralık 2010'da Tunus'ta başlayan iktidar karşıtı kitlesel gösterilerin 2011 yılında Mısır, Libya, Suriye, Cezayir, Bahreyn, Ürdün, Yemen ve Lübnan gibi başlıca Arap ülkelerinde yol açtığı halk ayaklanmalarına siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler literatüründe Arap Spring (Arap Baharı) adı verilmiştir (Paksoy, 2013:1). Arap Baharı 22 ülkeden oluşan Ortadoğu ve Kuzey Afrika bölgesinde gerçekleşmektedir.

Arap Baharı'nın bu kadar etkili olmasında sosyal medyanın büyük rolü vardır. Halk sosyal medya aracılığıyla örgütlenip protestolar düzenlemiştir. Bu yüzden Orta Doğu'da fitili ateşlenen Arap Baharı'nı "Twitter Devrimi" ve/veya "Facebook Devrimi" olarak niteleyenler de vardır (Szajkowski, 2011: 420). Wikileaks<sup>12</sup> belgeleri Tunus başta olmak üzere birçok Orta Doğu ülkesindeki iktidarların gerçek yüzünü gözler önüne sermiştir. Böylece halkın olaylara bakış açısı ciddi anlamda değişmiştir. Halk artık iktidara güvenmemektedir ve halk örgütlenerek iktidarı protesto etmeye başlamıştır. Bu yüzden Arap Baharı'nı "Wikileaks Devrimi" olarak tanımlayanlar da mevcuttur (Szajkowski, 2011: 420).

<sup>11</sup>Cemal Tunçdemir. (2014). Arap baharı neden Tunus ve Mısır'da farklı yaşıyor?.T24, <http://m.t24.com.tr/yazarlar/cemal-tuncdemir/arap-bahari-neden-tunus-ve-misirda-farkli-yasaniyor,8323>.(21 Aralık 2015).

Wikileaks: Kaynakların gizliliğini koruyarak hükümetlerin ve diğer organizasyonların hassas belgelerini yayınlayan İsveç<sup>12</sup> merkezli bir uluslararası organizasyondur.

## 2.1. Arap Baharı'nın Çıkış Nedenleri

**Tarihsel nedenler:** Arap Yarımadası ve Kuzey Afrika'da hâlihazırda var olan devletlerin, Osmanlı hâkimiyeti sona erdikten sonra ve Birinci Dünya Savaşı'nın bitiminde Avrupalı güçlerin planlamalarıyla ve onların menfaatlerine odaklı bir şekilde kurulmuş olması neticesinde Arap halkları üzerinde eziklik duygusu meydana getirmesi, Arapların 1900'lü yıllar boyunca Batı tarafından kandırılması, aldatılması, aşağılanması neticesinde onur kırıklıkları yaşamaları, eşitsiz anlaşmalar, kapitülasyonlar Arap Baharı'nın tarihi nedenleri arasındadır (Memiş, 2015:101).

İsrail'in Batı eliyle öyle veya böyle bölgeye bir ileri karakol olarak yerleştirilmiş olması, Arap Dünyası'nın İsrail ile 1948'den bu yana gerçekleştirdiği savaşların neredeyse tamamını kaybetmeleri, İsrail'e karşı Mısır'ın eski lideri Cemal Abdül Nasır haricinde kafa tutucu karizmatik bir liderin Ortadoğu'da çıkmaması (Bir ara buna yeltendi idiye de Kaddafi'nin tutarsız tavırları ve son 10 yıl içindeki Batı ile uzlaşmaya gitmesi kendisine puan kaybettirmiştir. İran'da Humeyni, devrimi gerçekleştirmiş olsa da İranlılar Arap değillerdir) da Arap Baharı'nın tarihsel nedenleri arasında yer almaktadır (Cabbarova, 2015:31).

**Sosyal nedenler:** Arap baharının ortaya çıkmasındaki sosyo-psikolojik nedenler şu şekilde sıralanabilir (Tekek, 2012):

- İnsanların insanca yaşama arzusu, insan hakları ve temel hak ve özgürlüklerden yararlanma isteği, özgürlük, adalet, ahlaki bir toplum ve hükümet yapısı talebi, din ve vicdan hürriyeti ile dini inançlara saygı ve diğer devletlerle olan ilişkilerin eşit koşullarda geliştirilmesi ve ifade özgürlüğü istemleri, sayılanların on yıllar boyunca işbaşına gelen Arap Yönetimleri tarafından halklarından esirgenmiş olması,
- Neredeyse yarım yüzyıldır kişiler veya belirli gruplar tarafından yapılan darbelerin ömürlerini tamamlamış olması ve Arap ülkelerindeki darbeci anlayışların artık bir fayda getirmediğinin halklar tarafından görülmesi,
- İnsanların baskıcı ve yozlaşmış yönetim anlayışından (Ordu, polis ve istihbarata sahip olarak ve Batı'ya sırtını dayayarak ülkeyi yönetme) bunalması,
- Camp David Anlaşması'nın Mısır halkı tarafından benimsenmemesi, Mübarek'in bu sürecin devam ettiricisi olarak algılanması, İsrail'le uzlaşma ve ABD boyunduruğuna uygun hareket etmenin Mısır'daki Arapların gururunu kırıyor olması, bu bağlamda Mısır ve Ürdün'ün İsrail ile işbirliği sürecine girmiş olmaları,
- Hızlı nüfus artışıyla birlikte alttan gelenlere ve yetişenlere iş bulunamamasının getirdiği toplumsal bunalım,
- İnsanların sosyal, kültürel hürriyetlerinden yararlandırılmamaları (Bahreyn ve Kuveyt örneklerine bakınca daha yakından görülebilir).

**Yönetmel(yönetimsel) nedenler:** Ortadoğu'da yönetmel alandaki anlayış sonucu olarak yönetimde boşlukların ortaya çıkması, rüşvetin yaygınlaşması vb. anlamda birçok sorun gündeme gelmiştir. Halkın böyle bir yönetim arzusuyla karşı karşıya gelmesi Arap Baharı'nın temel nedenleri arasında varsayılmaktadır (Üzer, 2013:129).

Ortadoğu'da genel olarak popülist uygulamaların yaygın olması, ancak özellikle gerçek halk yararını gözetemeyen uygulamalara yer verilmemesi, Arap Baharı'nın temel nedenleri arasında varsayılmaktadır (Ayhan, 2011:20).

Arap ülkelerindeki hükümetlerin, kendi halklarını baskı altına alıp sindirmek için güvenlik-istihbarat uygulamaları sonucu artık herkesin birbirinden şüphe duymaya başlaması, Arap Baharı'nın temel nedenleri arasında varsayılmaktadır (Boran, 2011:260).

Arap ülkelerinde yaygın anlayış olan, halk oylaması yapılmayarak ve halkın konu ile ilgili görüşleri göz ardı edilerek yönetimin babadan oğula devredilmeye başlanması ya da bu anlayışın benimsetilmeye çalışılması, halkın tepkisine neden olmuştur. Bu durum da Arap Baharı'nın temel nedenleri arasında varsayılmaktadır (Ayhan, 2012:21).

Arap ülkelerinde geçmişten bugüne, genel olarak ülke yöneticilerinin, ailelerinin ve yakın çevrelerinin lüks içerisinde yaşamaları ve buna rağmen halkın büyük bir kısmının yoksulluk içerisinde yaşamaları, ülke yönetimine olan güveni zedelemiştir. Söz konusu edilen bu durum, Arap Baharı'nın temel nedenleri arasında varsayılmaktadır (Yavuz ve Erduramaz, 2012:42).

Genel olarak Arap ülkelerinde basın özgürlüğünün olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda gazeteciler yönetim lehine yazılar yazmaması için baskı altında tutulmuş ve aleyhte yazılar yayınlamaları durumunda cezalandırılmaları yoluna gidilmiştir. Bu durum da yine Arap Baharı'nın temel nedenleri arasında varsayılmaktadır (Ayhan, 2012:17).

**Siyasal nedenler:** Yönetimlerin demokrasiden uzak, otokratik yapıda olması Arap Baharı'nın siyasi nedenlerinin başında gelmektedir. Yönetim sisteminin giderek diktatörlük sistemine dönüşmesi, halk arasında güvensizlik, korku, huzursuzluk ve gelecek endişesinin yaygınlaşmasına sebep olmuştur. Tek adam olarak uzun yıllardır iktidarı ellerinde bulunduran antidemokratik yönetimler, dışa kapalı politikalar benimseyerek halkı sürekli baskı altında tutmuş, halkın siyasi ve ekonomik taleplerine karşılık vermemişlerdir. Sonuç olarak da halk arasında bu tür baskıcı ve monarşik yönetimlere karşı oluşan bakış açısı Arap Baharı'nın sebebi olmuştur (Şahin ve Şahin, 2014:174).

Arap Baharı'na sebep olan siyasi nedenlerden bir diğeri de kurumsal yapılanma konusunda hükümetin zayıf olmasıdır (Montalvo, 2012:3). Arap ülkelerinde bürokratik kurumların kalitesinin düşük ve işleyişinin oldukça yavaş ve sorunlu olması, halk arasında huzursuzluk oluşturmaktadır. Merkezileşmiş bürokratik sistem olarak işleyiş, bu kurumların belirli elit grupların himayesinde toplanmasına sebebiyet vermiştir. Bu elit gruplar, belirli kişilerin taleplerini yerine getirmeye öncelik verirken sıradan insanların taleplerini yok saymış, toplumsal refah ve sosyal adaleti zedelemiştir (Malik ve Awadallah, 2013:297).

**Ekonomik nedenler:** Ortadoğu'daki halkların büyük bir kısmının ayaklanma ve protestolara yönelmesinin asıl sebebi ekonomik sıkıntılardır. Ekonomik sıkıntılar yüzünden en çok halk ayaklanmalarının görüldüğü ülkeler Tunus, Mısır, Libya, Cezayir, Ürdün ve Suudi Arabistan'dır. Bu ülkeler etnik, mezhepsel ve dini anlamda büyük oranda homojenliğe sahiptir. Ancak bu ülkelerde sorunlar genelde ekonomik kaynaklı olmuştur (www.bilgesam.org, 2015).

Suudi Arabistan ve Körfez ülkelerinin bile 2008-2009 Küresel Ekonomik Krizi'nden etkilenmiş olması, bu ülkelerde çalışan Ortadoğulu işçilerin ülkelere döviz gönderememeleri Arap Baharı'nın ekonomik nedenleri arasında yer almaktadır (Miller, 2011). 2008-2009 Ekonomik Krizi'nde bazı Ortadoğu ülkelerinin kendi paylarına düşeni almaları ve petrolü olmayan bölge ülkelerinin bu krize hazırlıksız yakalanmış olmaları dolayısıyla büyük sıkıntılara maruz kalmaları da Arap Baharı'nın ekonomik nedenleri arasında değerlendirilmektedir (Avcı, 2012:71).

Arap Baharı'nın başlangıç noktası olarak kabul edilen Tunus'ta dönem itibariyle üniversite mezunu gençlerin işsizlik oranı %55 olarak açıklanmıştır. Suriye'de ise yine dönem itibariyle 25 yaş altı nüfus için işsizlik rakamları %50 olarak açıklanmıştır (Kılıç, 2012:26). Tarihsel süreç içerisinde bu şartlarda yaşamak zorunda olan Kuzey Afrika ülkelerinin vatandaşları da, özellikle Fransa'ya göç ederek ya da iltica ederek bir anlamda kendilerine yeni bir hayat kurmaktaydılar. Ancak Arap Baharı'nın etkisiyle Fransa'nın çıkarmış olduğu "Göçmen Yasası" ile bu ülkelerin vatandaşlarının Fransa'ya göç etmelerinin önü kesilmiş ve bu durum Kuzey Afrika ülkelerindeki işsizlik rakamlarının katlanarak artmasına ve yaşam koşullarının daha da kötüleşmesine neden olmuştur. Neticesinde bu durum da, Arap Baharı'nı tetikleyen etmenler arasında yer almıştır (Akbaş, 2012:63).

Arap Baharı öncesinde Mısır'da kişi başı günlük gelirin yaklaşık 2 ABD doları olduğu açıklanmıştır. 2008-2009 Küresel Krize hazırlıksız yakalanmış olan Mısır'da halk ekmek dahi bulmakta güçlük çekmiş ve temel gıda fiyatları inanılmaz derecede yükselmiştir. Bu durum da Arap Baharı'nın ekonomik nedenleri arasında değerlendirilmektedir (Avcı, 2012:73).

Ortadoğu'daki Arap ülkelerinin zenginliklerinin halkın refah düzeyinin artırılması kapsamında herhangi bir yatırıma dönüştürülmemesi, sanayileşme, sağlık ve eğitim yatırımları vb. alanlarda birçok hususun gözlemlenmesi yine Arap Baharı'nın temel nedenleri arasında değerlendirilmektedir (Doster, 2013:13).

Arap ülkelerinin birçoğunda milli bir ekonomi politikasının olmadığı görülmektedir. Bu durumda halkın gelir düzeyini arttırmak adına yapılacak yatırımlarla ilgili eksiklikler yaşamalarına neden olmakta ve en önemlisi sürekli dışa bağımlı olarak yaşamlarını idame etme zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Bu eksiklik, yine ülke halklarının refah düzeylerinin göz ardı edilmesi anlamında Arap Baharı'nın temel nedenleri arasında değerlendirilmektedir (Mahalli, 2013:57).

**Uluslararası nedenler:** Başta ABD olmak üzere Batı dünyasının aktif siyasi desteği, NATO'nun Libya'daki muhalif kuvvetlere Kaddafi güçlerini bombalayarak yaptığı stratejik askeri yardımlar

gösterilmektedir. Arap Baharı'nı meydana getiren pek çok neden vardır. Ancak temel neden Arap rejimlerinin ekonomik iflasıdır. O nedenle dindar, Müslüman, Hıristiyan pek çok siyasi grup birlikte, omuz omuza Arap siyasetini sarsmıştır. Bu farklı grupları bir araya getiren ortak dinamik şudur: Ekonomik başarısızlık. Bu açıdan Arap Baharı, 1979 İran Devrimi gibi dinsel yahut Nasır olayında olduğu gibi ideolojik bir olay değildir. Arap Baharı, sıradan insanların temel meselesi olan yüksek fiyatlar, konut sorunu gibi dinamiklerin temel olarak ortaya çıkardığı bir süreçtir (Bacık, 2011:17).

**Diğer nedenler:** Sosyal medya vasıtaları ile dünyanın küçülmesi, nüfus artışı ile kıt kaynakların paylaşılma telaşına düşmüş olması, enerji kaynaklarının tükenmeye başlaması, küresel ısınma, SSCB'nin ve Berlin Duvarı'nın yıkılması ile hayat bulan "Devlet kutsaldır" anlayışının yerine geçerli hale gelmeye başlayan "Birey kutsaldır" fikrinin Ortadoğu'da benimsenmesi diğer nedenler arasında gösterilebilir (Yavuz ve Erdurmaz, 2012:149).

### 3. TÜRKİYE'DE YAŞAYAN SURIYELİ SİĞINMACILAR

Türkiye sığınma ve mülteci hareketleri yönünden oldukça tecrübeli bir ülke konumundadır. Nitekim sınır komşularında ve yakın çevresinde çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan göç hareketlerinden çok defa birebir etkilenmiş ve bu sürecin içerisinde yer almak durumunda kalmıştır. Tarihsel süreç içerisinde 1979'da İran devrimi, 1979'da Rusya-Afganistan savaşı, 1980-1988 yılları arasında İran-İrak savaşı, 1991'de Körfez savaşı, 1991'de Sovyetlerin dağılma süreci, 2003 yılında ABD'nin Irak'ı işgali ve günümüzde Suriye'deki iç savaş göç ve göçmen konusunda Türkiye'ye büyük deneyimler kazandırmıştır (Cengiz, 2015:111).

Suriye'deki iç savaştan kaçan insanlar Dünya'nın çeşitli yerlerine dağılmıştır. Mısır, Ürdün, Türkiye, Lübnan, Irak bu ülkelerden bazılarıdır. Suriye ile 877 kilometrelik sınırı bulunan Türkiye, çok sayıdaki mülteci akını nedeniyle, ülkedeki iç savaştan en fazla etkilenen ülkelerin başında gelmektedir., 29 Nisan 2011 tarihinde Suriye'den Türkiye'ye giriş yapan 252 kişi ile Türkiye'ye sığınma eylemi başlamış ve sayıları artarak devam etmiştir (Aydın ve Özcan, 2016: 269). Türkiye, bu tarihten itibaren Suriyelilere yönelik "açık kapı politikası" uygulayacağını ilan etmiştir. 14 Haziran 2011'de AFAD sığınmacılarla ilgili ilk açıklamasını yaptığında Hatay Yayladağı ve Altınözü'nde kurulan kamplarda 8.538 Suriyelinin yaşadığı açıklanmıştır (Orhan, 2015:12).

Yaklaşık 5 yıldır yaşanan kaosu ilk günlerinden bu yana yoğun biçimde Türkiye'ye gelmeye devam eden Suriyeli sığınmacılar açısından Türkiye sığınacak bir liman niteliğine sahip olmuştur. Gerçek anlamda mülteci ya da sığınmacı konumunda olmayan Suriye'den gelen insanlar, henüz anayasal bir düzenleme olmadığı için "misafir" olarak nitelendirilse de 2012'deki bir gelişme üzerine BMMYK<sup>13</sup>'ün hatırlatması ile devlet, resmi söylemlerde "misafir" kavramını bırakarak, "geçici koruma" kavramını kullanmaya başlamıştır (Cengiz, 2015:111).

AFAD verilerine göre 2012 Ağustos ayında Suriyeli sığınmacı sayısı 78.409'u bulmuştur. Bu gelişmeler yaşandığı sırada Türkiye 100.000 kişinin kritik eşik olduğunu dile getirmiştir. Ancak Suriye'den göç dalgası beklentinin ötesinde gerçekleşmiştir. Türkiye, Suriyelileri sürenin uzaması ve sayının dramatik şekilde artmasına rağmen kabul etmeye devam etmiştir (Orhan, 2015:12).

2012'nin ikinci yarısında hükümet, Türkiye'ye girişleri sınırlamak için kimi önlemlere başvurmak zorunda kalmıştır. Bu durum, sınırın Suriye tarafında Türkiye'ye kabul edilmeyi bekleyen kalabalık gruplar halindeki Suriyeliler için 20'den fazla geçici kamp kurulmasıyla sonuçlanmıştır. Bu geçici kamplardan bazıları Atme, Bab el-Hava ve Bab es-Selame gibi- kısa zaman sonra sınır boyunca uzanan yarı-kalıcı merkezlere dönüşmüştür. Bu arada Suriye'nin kuzeyindeki şiddetten kaçan Suriyeliler de gayriresmi yolları kullanarak Türkiye'ye girmeye başlamış ve Türkiye'deki "kamplarda kalmayan mülteci nüfusu" saflarına katılmıştır. Türkiye sınırı boyunca uzanan bölgelerde kötüleşen durum

<sup>13</sup>*Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK): Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği Bürosu, 14 Aralık 1950'de Birleşmiş Milletler Genel Meclisi tarafından kurulmuştur. BMMYK, mültecileri korumak amacıyla yapılan uluslararası hareketleri düzenlemek, onlara liderlik etmek ve dünya çapındaki mülteci sorunlarını çözmekle yetkilendirilmiştir. Asıl amacı, mültecilerin haklarını ve refahını savunmaktır.*



yüzünden Türkiye'nin hem resmi hem de gayriresmi geçişleri daha kontrollü hale getirmeye başlamasıyla son dönemde yerlerinden edilen insanlar kaçakçılarla iş birlik yapar olmuştur (Dinçer vd., 2013:11).

Kamplarda yaşayan Suriyeli sığınmacıların yarısından fazlası ve kamp dışında yaşayan Suriyeli sığınmacıların bir kısmı, Türkiye'ye, resmi bir sınır noktasından, pasaportsuz olarak girmiştir. Ayrıca, Suriyeli sığınmacıların önemli bir yüzdesi resmi olmayan bir sınır noktasından Türkiye'ye giriş yapmıştır. Türkiye'deki Suriyeli sığınmacılardan kamp dışında olanların yaklaşık yüzde 45'inin AFAD kaydı vardır ve yaklaşık yüzde 20'sinin oturma izni vardır (www.afad.gov.tr, 2016).

Türkiye, mevcut durum itibarıyla kritik eşikten kat kat fazla Suriye vatandaşını misafir etmekte, geniş kapsamlı bir mülteci sorunu ile karşı karşıya bulunmaktadır.

Türkiye'deki Suriyelilerin %13'ü 10 ildeki 22 kampta, geri kalanı ise Türkiye'nin neredeyse tamamına dağılmış durumdadır (www.ukam.org, 2016).

Tablo 3.1'de Türkiye'de Suriyeli sığınmacılar için hazırlanan kamplara yer verilmiştir. Tabloya göre, Türkiye'de sadece Hatay, Gaziantep, Şanlıurfa, Kilis, Mardin, Kahramanmaraş, Osmaniye, Adıyaman, Adana ve Malatya'da Suriyeli sığınmacılar için kamplar bulunmaktadır.

Tablo 3.1. Türkiye'de bulunan kamplar (www.afad.gov.tr, 27.11.2017)

İL	GEÇİCİ BARINMA MERKEZİ	BARINMA TİPİ	ÇADIR VE KONTEYNER KENT SAYISI	TOPLAM MEVCUT
HATAY	Altınözü Konteynerkenti	2,056 Konteyner	8,296 Suriyeli	17,850
	Yayladağı Konteynerkenti	776 Konteyner 32 Betonarme Bölme	3,677 Suriyeli	
	Alpaydın Konteynerkenti	1,181 Konteyner	5,048 Suriyeli	
	Güveççi Çadırkenti	824 Çadır	829 Suriyeli	
GAZİANTEP	İslahiye Çadırkenti	1,562 Çadır	6,240 Suriyeli	24,543
	Karkamış Çadırkenti	1,632 Çadır	5,467 Suriyeli	
	Nizip 1 Konteynerkenti	1,873 Çadır	8,961 Suriyeli	
	Nizip 2 Konteynerkenti	908 Konteyner	3,875 Suriyeli	
ŞANLIURFA	Ceylanpınar Çadırkenti	5,032 Çadır	19,948 Suriyeli	79,576
	Akçakale Çadırkenti	6,245 Çadır	24,493 Suriyeli	
	Harran Konteynerkenti	2,070 konteyner	11,341 Suriyeli	
	Suruç Çadırkenti	7,094 Çadır	23,794 Suriyeli	
KİLİS	Öncüpınar Konteynerkenti	3,253 Konteyner	12,220 Suriyeli	26,732
	Elbeyli Beşiriye Konteynerkenti	3,592 Konteyner	14,512 Suriyeli	
MARDİN	Midyat Çadırkenti	1,335 Çadır	2,528 Suriyeli 1,614 Iraklı	4,142
KAHRAMANMARAŞ	Merkez Konteynerkenti	5,006 Çadır	17,374 Suriyeli 5,339 Iraklı	22,713
OSMANİYE	Cevdetiye Konteynerkenti	3,358 Konteyner	14,191 Suriyeli	15,065
	Düziçi Konteynerkenti	750 Konteyner	874 Suriyeli	
ADİYAMAN	Merkez Çadırkenti	2,305 Çadır	8,965 Suriyeli	8,965
ADANA	Sarıçam Konteynerkenti	6,136 Konteyner	26,180 Suriyeli	26,180
MALATYA	Beydağı Konteynerkenti	1,977 Konteyner	9,533 Suriyeli	9,533
<b>TOPLAM</b>	<b>27,934 çadır ve betonarme bölme (102,839 kişi, %43,7)</b> <b>31,063 Konteyner(132,46 kişi, %56,3)</b> <b>58,997 toplam</b>		<b>Suriyeli 228,346</b> <b>Iraklı 6,953</b> <b>Toplam 235,299</b>	

Türkiye'de yaşayan Suriyeli sığınmacıların geldikleri illere göre dağılımına Tablo 3.2.'de yer verilmiştir. Tablo 3.2'ye bakıldığında Suriyelilerin Türkiye'ye en çok Halep ilinden geldiği görülmektedir.

Tablo 3.2. Suriyelilerin geldikleri vilayetlere göre oransal dağılımı

(www.ukam.org, 06.01.2016)

Geldiği İl (Vilayet)	Oran (%)
Halep	35,7
İdlib	20,9
Rakka	10,9
Lazkiye	9,2
Hama	7,5
Haseke	5,4
Şam	3,8
Humus	1,7
Suveyde	0,4
Dera	0,3
Kuneytre	0,1
Tartus	0,1

#### 4. KİLİS'TE YAŞAYAN SURIYELİ SİĞINMACILAR

Ekim 2011'de İçişleri Bakanlığı'nın aldığı karar ile Türkiye'de kayıtlı olan Suriyeli sığınmacılara "geçici koruma statüsü" verilmektedir. Geçici koruma rejimi ile Suriyelilere sınırsız kalış, zorla geri gönderilmemeye karşı koruma ve acil ihtiyaçlara yanıt veren kabul düzenlemelere erişimi içerecek şekilde koruma ve yardım sağlanmaktadır (www.aksam.com, 2016).

AFAD verilerine göre, Türkiye'de mültecilerin kayıt altına alınması için kurulmuş 23 tane mobil kayıt merkezi bulunmaktadır. Bu kayıt merkezlerine göre Türkiye'de 10 ilde 22 kamp bulunmaktadır. Bu kamplardan Öncüpınar Kampı ve Elbeyli Kampı olmak üzere iki tanesi Kilis'te bulunmaktadır. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı(AFAD)'ın verilerine göre, 2 kampta toplam çadır konteynır sayısı 6.756'dır. Kilis'te kamplarda 34.650, kamp dışında 89.747 olmak üzere toplam 124.397 sığınmacı bulunmaktadır. Kilis, yüzölçümü bakımından Türkiye'de bulunan en küçük illerden biri olduğu için Suriyeli sığınmacıların yerleştirildiği diğer 9 ille kıyaslandığında sığınmacıların yoğunluğu bakımından ilk sırada yer almaktadır.

AFAD'ın verilerine göre, Kilis'in karşısında Esselame sınır kapısı içinde yer alan 50.000 kişinin yaşadığı 3 kamp bulunmaktadır. Bu kamplardaki Suriyelilerin ihtiyaçlarını İHH başta olmak üzere Türk sivil toplum kuruluşları karşılamaktadır.

Kilis'teki Suriyeli sığınmacılar, konteynır kentlerde, şehirde ya da köylerde yaşamlarını sürdürmektedir.

**Öncüpınar Kampı:** AFAD'ın verilerine göre; Öncüpınar konteyner kenti 17.03.2012 tarihinde kurulmuştur. Bu kentte 14.976 Suriyeli sığınmacı yaşamaktadır. Kampın alanı 315.000 metrekaredir. 3.184 konteyner ve 6 mahalleden oluşmaktadır (www.kilis.gov.tr, 2017). Öncüpınar kampı, Suriye sınırı ile tampon bölge arasında kalan arazide inşa edilmiştir. Her aile için verilen alan yaklaşık 21 metrekaredir (Lordoğlu ve Aslan, 2015:257-258).

Öncüpınar konteyner kentte anaokulu, ilköğretim okulu ve lise de 63 derslikte toplamda 4.500 Suriyeli öğrenci eğitim görmektedir. Ayrıca Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde de 75 Suriyeli öğrenci eğitim görmektedir (www.kilis.gov.tr, 2016).

Ayrıca Öncüpınar Konteyner Kenti'nin içerisinde 50 yataklı Sahra Hastanesi, her biri bin kişi alabilen 2 cami, 3 süpermarket, banka şubesi, PTT şubesi ve 6 sosyal tesis bulunmaktadır (www.kilis.gov.tr, 2016).

**Elbeyli Kampı:** Elbeyli konteyner kenti 01.06.2013 tarihinde Elbeyli İlçesine yakın bir yerde kurulmuştur. 416.000 metrekarelik alana kurulan Elbeyli konteyner kentinde 3.572 konteyner bulunmaktadır (www.afad.gov.tr, 2016). AFAD'ın verilerine göre; bu kentte 19.674 Suriyeli sığınmacı yaşamaktadır. Kentte yaşayanların tüm ihtiyaçları T.C. devleti tarafından karşılanmaktadır. Kentte kreş, anasınıfı okulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde Arapça eğitim ve öğretime devam edilmektedir. Yine bu kentte cami, alıveriş yerleri vb. gibi ortak kullanım alanları da bulunmaktadır.

**Şehir Merkezinde Yaşayanlar:** Suriye’de başlayan iç savaşla birlikte (Ocak 2011) Kilis İl merkezi ve diğer yerleşim yerlerine Suriyeli sığınmacılar gelmeye başlamıştır. 15.04.2015 tarihi itibarı ile İl merkezinde resmi kayıtlara göre 89.747 sığınmacı yaşamaktadır (Kilis AFAD İl Koordinatörlüğü, 2016). AFAD’ın verilerine göre; il merkezinde ve/veya köylerde yaşayıp da kayıt altına alınmayan sığınmacıların da olduğu bilinen bir gerçektir. Bu sığınmacılar şehir içinde kiradıkları ev, dükkân ve apartman dairesi gibi yerlerde kalmaktadırlar. Bu sığınmacılara İl genelinde 23 sivil toplum kuruluşu ve Kilis halkı yardım sağlamaktadır. Bu sığınmacıların önemli bir kısmı iş yerlerinde, sanayide, bağ-bahçe işlerinde, inşaat işlerinde vb. yerlerde çalışmaktadır.

AFAD’ın verilerine göre; il merkezinde 1 anaokulu, 4 ilkokul, 5 ortaokul ve 3 lise (1’i özel lise) Arapça eğitim ve öğretime devam etmektedir.

## 5. MATERYAL VE YÖNTEM

### 5.1. Çalışmanın Amacı

Suriye’deki iç savaştan kaçıp gelen, Türkiye’de yaşamını sürdürmeye çalışan 3 milyondan fazla Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır. Kilis’te Kilis nüfusundan daha fazla sığınmacı yaşamaktadır. Bu çalışma, Kilis’te yaşayan Suriyeli sığınmacıların Kilis ilinin ekonomisine etkilerini ve Kilis halkının bu konu ile ilgili düşüncelerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

### 5.2. Çalışmanın Önemi

Ülkelerinden göç etmek zorunda kalan veya göç etmeye zorlanan insanların göç ettikleri yerlere ekonomik, siyasi ve sosyo-kültürel fayda ve zararları olacaktır. Bu çalışma sığınmacıların göç ettikleri yerlere fayda ve zararlarını tespit edip çözüm önerileri sunabilmek için önemlidir. Çalışmada örnek il olarak Kilis’in seçilme nedeni Kilis’te Kilis nüfusundan daha fazla Suriyeli sığınmacı olmasıdır. Böylece Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine olumlu ve olumsuz etkileri daha iyi analiz edilecek; bunun yanında yıllardır Suriyeli sığınmacılarla aynı şehirde yaşayan Kilis halkının Suriyeli sığınmacılarla ilgili değerlendirmeleri tespit edilecektir.

Küreselleşme dünyadaki bütün ülkeleri derinden etkileyen bir olgudur. Tunus’ta başlayan Arap Baharı küreselleşme sayesinde birçok Arap ülkesini içine almıştır. Arap Baharı’nı en uzun süre yaşayan ülke Suriye olmuştur. Suriye’deki iç savaş hala devam etmektedir. Suriyelilerin büyük bir kısmı iç savaş nedeniyle göç etmek zorunda kalmıştır. Türkiye’ye Suriye’den sığınmacı olarak 3 milyondan daha fazla göç gerçekleşmiştir. Kilis ilinde de birçok Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır. Bu çalışmada Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine olumlu ve olumsuz etkileri tespit edilmeye çalışılacaktır.

### 5.3. Çalışmanın Yöntemi

Araştırmanın birincil verileri anket yoluyla elde edilmiştir. İkincil verileri ise konuyla ilgili kitap, makale, bildiri, rapor vd. bilimsel çalışmalardan sağlanmıştır. İnternet kaynakları da göz ardı edilmemiştir.

#### 5.3.1. Örnek İşletme Seçimi

Ankete konu olan işletmeler Kilis ilinde yerli işletme sahipleri arasından seçilmiştir. Araştırmaya gayeli örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen işverenler dahil edilmiştir.

#### 5.3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada kullanılan yöntem; örnek kütlenin seçimi, veri toplama ve verilerin değerlendirilmesi şeklindedir.

Araştırma, Suriye’deki iç savaştan kaçarak Kilis’te yaşamını sürdüren Suriyelilerin Kilis ekonomisine etkilerini belirlemek amacıyla, il merkezinde faaliyet gösteren işletmeleri kapsamaktadır. Araştırmada 100 işletmeye anket uygulanmıştır.

Araştırmanın ana kitlesini, Kilis il merkezinde faaliyet gösteren işletmelerin sahipleri oluşturmaktadır. Yapılan anket çalışmasında en doğru sonuçları elde edebilmek amacıyla genelde Suriyeli müşterisi yoğunlukta olan işyerleri seçilmiştir. Araştırmacı araştırma alanını çok iyi bildiği için örnek kütlenin seçiminde “Gayeli Örneklem Yöntemi” kullanılmış ve seçilen işyerleri arasından 100 anketin uygulanması yeterli görülmüştür.

Anket yoluyla elde edilen veriler, SPSS kullanılarak frekans ve yüzde dağılımlarından oluşan tablolarla değerlendirilip Crosstab ve Descriptives yöntemleri ile analiz edilmiştir.

Anket soruları, Suriyeli sığınmacıların kente geldikten sonra Kilis'in ekonomik yapısındaki değişim gözlemlenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde anket uygulanan işletme hakkında genel bilgi edinmek amaçlanmıştır. İkinci bölümde Suriyeli sığınmacılar Kilis iline geldikten sonra kent ekonomisi üzerine nasıl etki yaptıkları analiz edilmeye çalışılmıştır.

### 5.3.3. Verilerin Analizinde Kullanılacak Yöntem

Gayeli örnekleme yöntemi çeşitli şekillerde isimlendirilir. Bu yöntem amaçlı, yargısal, tipik örnek seçme, keyfi örnekleme ve muhakemeli örnekleme de denilmektedir. Tüm bu kavramların ortak noktası, bir popülasyondan örnek seçme işleminin araştırmacıya ait olduğunu göstermektedir. Araştırmacı bilgi, tecrübe ve deneyimi ile kaç örnek seçeceği veya hangi birimleri örneğe seçeceği konusunda inisiyatif sahibidir. Aynı araştırma farklı araştırmacılar tarafından yürütüldüğünde, her birinin kişisel kanaati ve daha önceki deneyimleri örnek hacmini ve hangi birimlerin seçileceğini etkilemektedir. Dolayısıyla bu yöntemi uygulayacak araştırmacıların; araştırma konusu, popülasyonun özellikleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları ve bunun yanında belirli deneyimlerinin olması gerekir (Çiçek ve Erkan, 1996: 46-48).

Gayeli araştırma yöntemi birçok araştırmada kullanılmış ve kullanılmaya da devam edilmektedir. Bazı özel durumlarda bu yöntemin uygulanması gerekebilir. Örneğin şeker pancarı tesliminde konunun eksperleri tarafından toprak firesi ölçümü yapılmaktadır. Hatta pratikte toprak firesi oranı gözleme dayanmakta, ölçüme bazı durumlarda başvurulmaktadır. Böyle ender olaylarda uzmanlaşmış görevliler genel bir kanaatle ya da seçecekleri birkaç pancar örneği ile fire oranını belirlemektedir. Doğal olarak bu gibi durumlarda gayeli örnekleme tek seçenektir. Eğer popülasyon az sayıda, fakat çok önemli birimlerin örneğe çıkma olasılığı az ise yine gayeli örnekleme uygulanabilir. Örneğin bir fakültekteki öğrencilerin sorunlarının belirlenmesi ve bunlara çözüm bulunması amaçlanmış ise daha ayrıntılı sorunları belirtecek ve bunlara mantıklı çözüm önerileri getirecek öğrencilerin danışmanlarınca belirlenmesi tutarlı olabilir.

Gayeli örnekleme diğer örnekleme yöntemlerinin ön aşamasını oluşturabilir. Örneğin bir bölgede önemli bazı tarla ürünlerinin daha yaygın olduğu köyler gayeli olarak seçilebilir. Daha sonra bu köylerden oluşturulacak örnekleme çerçevesi ile tesadüfi yöntemler kullanılabilir.

Bunun dışında eğer tesadüfi örnekleme yöntemlerinin uygulanabilmesi için popülasyonun sınırlarını ve birimlerin bazı önemli değerlerini içeren örnekleme çerçevesi elde etme imkanı yok ise bu yöntem kullanılmaktadır. Ayrıca, tesadüfi örnekleme için elde mevcut hiç veri olmadığı takdirde, bir konu ile ilgili hiç istatistik veri olmadan genel yargılara varma yerine, gayeli örnekleme ile elde edilecek veriler çalışmaya aktarılabilir.

Gayeli örneklemede popülasyonun kaç biriminin örneğe seçileceği önemlidir. Araştırmacının üzerinde çalıştığı konu ile ilgili kaç örnek üzerinde gözlemde bulunacağı tamamen araştırmacının bilgi ve deneyimine bağlıdır. Bir konuda örnek sayısının belirlenmesi; araştırma konusu, popülasyonun özellikleri, zaman, maliyet ve bilgi toplayacak eleman ile ilgilidir. Eğer zaman, maliyet ve eleman gibi sorunlar bir tarafa bırakılırsa, örnek hacmi tamamen araştırma konusu ve popülasyonun özelliklerinin bir fonksiyonudur. Popülasyon birimlerinin değerleri (kişilerin boy uzunlukları, işletmelerin arazi genişlikleri, hayvancılık işletmelerinin hayvan sayısı, tarımsal sanayi kuruluşlarının işletme kapasitesi veya sermayesi vb.) eğer homojen bir yapıda ise heterojen olanlara nazaran örnek sayısı daha az durmalı, aksi takdirde daha fazla durmalıdır. Tarım ekonomisi araştırmalarında popülasyonların çoğunluğu normal dağılım gösterir. Belirlenecek örnek hacmi örnek dağılımın ilgili popülasyona ait dağılımı temsil edecek sayıda olması gerekir. Bunu belirleyecek olan temel faktör ise, popülasyonun incelenen özelliğidir. Ancak en az 30 birimlik bir örneğin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Çiçek ve Erkan, 1996: 46-48).

## 6. SURIYELİ SİĞINMACILARIN KİLİS EKONOMİSİNE ETKİLERİ

Çalışmanın bu bölümünde, Kilis'te yaşayan Suriyeli sığınmacıların il ekonomisi üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılacaktır. Araştırmanın kapsam ve sınırları, araştırmanın hipotezleri, evren, örneklem

seçimi, verilerin analizi ile birlikte araştırma sonucu elde edilen bulgular ve bu bulguların değerlendirilmesi konuları üzerinde durulacaktır.

Yapılan bu araştırma, Suriye'deki iç savaştan kaçarak Kilis'te yaşam mücadelesi veren Suriyeli sığınmacıların durumunu içermektedir. Araştırmada, tesadüfi olarak seçilen ve Kilis ilinde faaliyet gösteren işletme sahiplerinin bir kısmı örnekleme dahil edilmiştir. Araştırma, özellikle Kilis'teki işverenlerin Suriyeli sığınmacıların ekonomisine etkisi hakkındaki düşünce ve değerlendirmelerini tespit etmeye yöneliktir.

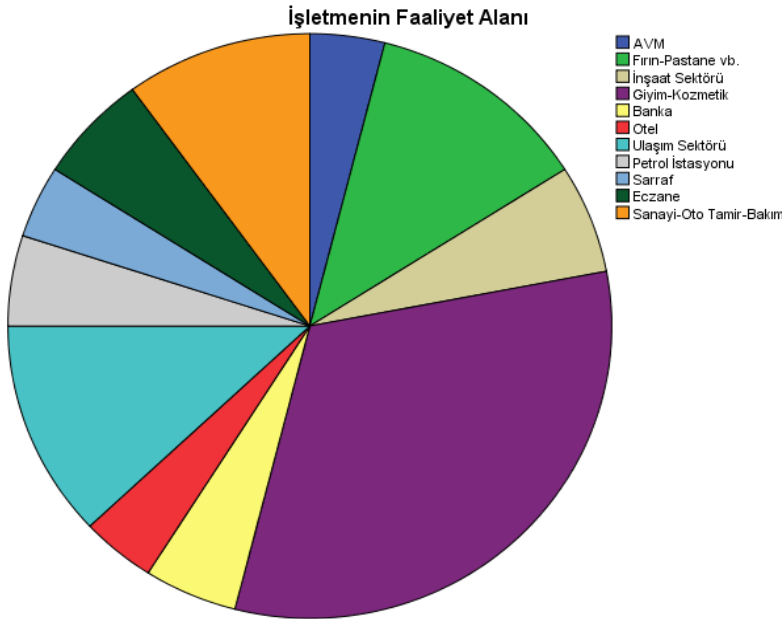
**Evren ve Örneklem Seçimi:** Araştırmanın evrenini Kilis ilinde faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. Yapılan alan örneklemesinde Kilis ili seçilmiş ve bu bölgedeki işletmelerin bir kısmında işverenlere hazırlanan anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada, işverenlere toplamda 100 adet anket yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır.

## 6.1. BULGULAR VE YORUMLAR

Suriyeli sığınmacıların Kilis ekonomisine etkilerini analiz edebilmek için anket çalışması yapılmıştır. Anket sonucu elde edilen veriler baz alınarak Suriyeli sığınmacıların Kilis ilinde tüketime, üretime, istihdama, ticarete ve sosyo-kültürel değerlere etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

### 6.1.1. İşletmenin Faaliyet Alanı

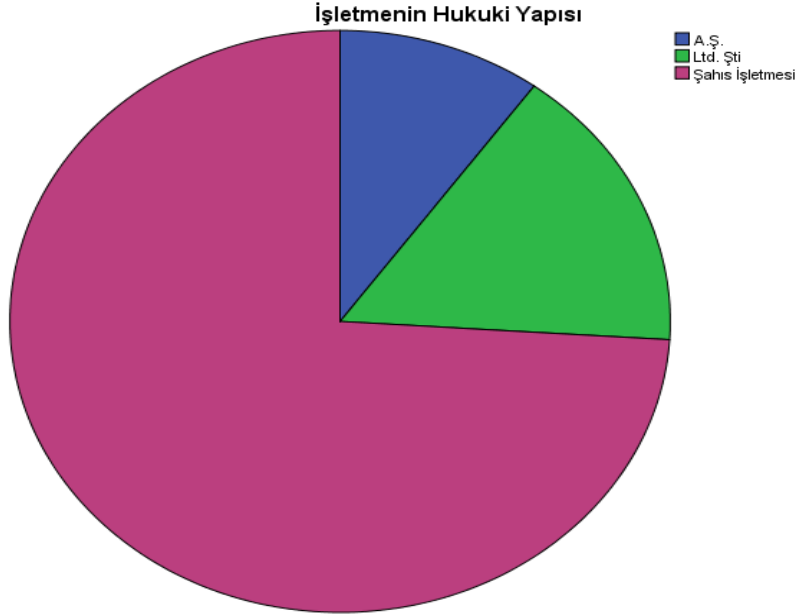
Şekil 6.1'de ankete katılan işletmelerin faaliyet alanı verilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi ankete katılan 100 işletmeden çoğunluğunu giyim-kozmetik sektörü oluşturmaktadır. Ankete katılan işletmelerden %4'ü (%4) AVM, 12'si (%12) fırın-pastane vb., 6'sı (%6) inşaat sektörü, 32'si (%32) giyim-kozmetik sektörü, 5'i (%5) bankacılık sektörü, 4'ü (%4) otelcilik sektörü, 12'si (%12) ulaşım sektörü, 5'i (%5) petrol istasyonu, 4'ü (%4) sarraf, 6'sı (%6) eczane ve 10'u (%10) sanayi-oto tamir-bakım sektöründe faaliyet göstermektedir.



Şekil 6.1. İşletmenin faaliyet alanı

### 6.1.2. İşletmenin Hukuki Yapısı

Ankete katılan 100 işletmenin hukuki yapıları Şekil 6.2'de gösterilmiştir. Buna göre örneklerin 10'u (%10) Anonim Şirket, 16'sı (%16) Limited Şirket, 74'ü (%74) Şahıs İşletmesidir. Ankete katılan işletmelerin yarısından fazlası şahıs işletmesinden oluşmaktadır.



Şekil 6.2. İşletmenin hukuki yapısı

### 6.1.3. İşletmede Çalışan İşgücü Sayısı

Ankete katılan işletmelerden %58'inin 1-5 arası çalışanı, %17'sinin 6-10 arası çalışanı, %6'sının 11-15 arası çalışanı, %5'inin 16-20 arası çalışanı ve %14'ünün 21 veya daha fazla çalışanı bulunmaktadır (Tablo 6.3).

Tablo 6.3. İşletmede çalışan toplam işgücü sayısı

İşletmede Çalışan Toplam İşgücü Sayısı		
	İşgücü Sayısı	%
1-5 çalışan	58	58,0
6-10 çalışan	17	17,0
11-15 çalışan	6	6,0
16-20 çalışan	5	5,0
21 ve üzeri çalışan	14	14,0
Toplam	100	100,0

### 6.1.4. İşletmede Çalışan Suriyeli Sayısı

Ankete katılan işletmelerde çalışan Suriyelilerin dağılımı Tablo 6.4'de gösterilmiştir. Tablo 6.4'ye göre örneklerin %53'ünde Suriyeli çalışan bulunmazken, %39'unda 1-5 arası Suriyeli çalışan, %5'inde 6-10 arası Suriyeli çalışan, %3'ünde 11 veya daha fazla Suriyeli çalışan bulunmaktadır.

Tablo 6.4. İşletmede çalışan Suriyeli sayısı

İşletmede Çalışan Suriyeli Sayısı		
	İşgücü Sayısı	%
Suriyeli çalışan yok	53	53,0
1-5 Suriyeli çalışan	39	39,0
6-10 Suriyeli çalışan	5	5,0

11 ve üzeri Suriyeli çalışan	3	3,0
Toplam	100	100,0

### 6.1.5. Suriyeli Sığınmacıların Kilis Ekonomisine Etkisi İle İlgili Yorumlar

Suriyeli sığınmacıların Kilis ekonomisi üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini gözlemleyebilmek için anket çalışmasına başvurulmuştur. Yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler Tablo 6.5.'te yer almaktadır.

Tablo 6.5. Suriyeli sığınmacıların Kilis ekonomisine etkisiyle ilgili değerlendirmeler(www.afad.gov.tr, 29.11.2017)

Değerlendirme Soruları		Değerlendirme				
		Kesinlikle Yapıyor (%)	Yapıyor (%)	Kararsızım (%)	Yapmıyor (%)	Kesinlikle Yapmıyor (%)
1	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine 'gıda, giyim, kozmetik vb. tüketicisi' olarak olumlu katkı yapıyor	65	25	3	5	3
2	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine akaryakıt vb. tüketicisi olarak olumlu katkı yapıyor	58	28	10	4	3
3	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine altın, döviz alım-satımı yaparak olumlu katkı yapıyor	46	37	11	3	3
4	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine kiracı olarak olumlu katkı yapıyor	80	14	4	1	1
5	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine sağlık harcamaları olarak olumlu katkı yapıyor	17	34	47	1	1
6	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine seyahat ederek olumlu katkı yapıyor	65	25	6	3	1
7	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine bankacılık hizmeti olarak olumlu katkı yapıyor	28	36	30	1	5
8	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine üretici olarak olumlu katkı yapıyor	54	33	6	4	3
9	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine sanayici olarak olumlu katkı yapıyor	46	38	13	2	1
10	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine istihdam sağlayarak olumlu katkı yapıyor	49	41	6	2	2
11	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine inşaat işçisi olarak olumlu katkı yapıyor	68	26	4	1	1
12	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine tarım işçisi olarak olumlu katkı yapıyor	62	24	10	3	1
13	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine sanayi işçisi olarak olumlu katkı yapıyor	59	33	6	1	1
14	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine yatırım yaparak olumlu katkı yapıyor	33	47	17	5	3

15	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine ihracat yaparak olumlu katkı yapıyor	20	21	44	7	8
16	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine ithalat yaparak olumlu katkı yapıyor	14	8	46	15	17
17	Suriyeli sığınmacılar Kilis ilinde çevreye ve sağlıklı yaşama olumlu katkı yapıyor	3	2	7	17	71
18	Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine turist olarak olumlu katkı yapıyor	18	20	23	10	29

Tablo 6.5.'te görüldüğü üzere ankete katılan işletmeciler Suriyeli sığınmacıların il ekonomisine tüketici olarak olumlu katkı yaptığını düşünmektedirler.

Ankete katılan örneklemelere "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine akaryakıt vb. tüketicisi olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te bu soruya verilen cevapların dağılımı yer almaktadır. Örneklemelerden %58'i kesinlikle yapıyor, %28'i yapıyor, %10'u kararsızım, %4'ü yapmıyor, %3'ü kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Kilis'te yaşayan Suriyeli sığınmacıların bir kısmı Öncüpınar sınır kapısından araçlarıyla geçmiştir ve bu araç sahiplerinin çoğunluğu vasıtalarına Kilis'teki petrol istasyonlarından akaryakıt temin etmektedir.

Tablo 6.5'te örneklemelerin "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine altın, döviz alım-satımı yaparak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusuna verdikleri cevaplar yer almaktadır. Örneklemelerden %46'sı kesinlikle yapıyor, %37'si yapıyor, %11'i kararsızım, %3'ü yapmıyor, %3'ü kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Kilis'te yaşayan Suriyeli sığınmacıların bir kesiminin maddi durumu iyi düzeydedir. Maddi durumu iyi olan bu kesim sarraflardan altın, döviz alım-satımı yaparak Kilis ekonomisine olumlu katkı yapmaktadır.

Ankete katılan örneklemeler "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine kiracı olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusuna Tablo 6.5.'te görüldüğü gibi %80'i kesinlikle yapıyor, %14'i yapıyor, %4'ü kararsızım, %1'i yapmıyor, %1'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Suriyeli sığınmacılar Kilis'e geldikten sonra ev talepleri artmıştır ve bu yüzden de ev kiralari iki katına çıkmıştır. Yani Suriyeli sığınmacılar kiracı olarak Kilis ekonomisine olumlu katkı yapmaktadır.

Ankete katılan örneklemelere "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine sağlık harcamaları olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5 örneklemelerin bu soruya verdiği cevapları içermektedir. Örneklemelerden %17'si kesinlikle yapıyor, %34'ü yapıyor, %47'si kararsızım, %1'i yapmıyor, %1'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Kilis'te yaşayan Suriyeli sığınmacıların bir takım sağlık harcamalarını devlet karşılarken bir takım sağlık harcamalarını devlet karşılamamaktadır.

Tablo 6.5'te ankete katılan örneklemelerin "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine seyahat ederek olumlu katkı yapıyor mu?" sorusuna verdiği cevaplar yer almaktadır. Örneklemelerden %65'i kesinlikle yapıyor, %25'i yapıyor, %6'sı kararsızım, %3'ü yapmıyor, %1'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Kilis'te yaşayan Suriyeli sığınmacılar çoğunlukla, "Özgür, Tura, Çayırağası vb." turizm firmalarıyla seyahat etmektedir. Sonuç olarak da Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine seyahat ederek olumlu katkı yapmaktadır.

Ankete katılan örneklemelere "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine bankacılık hizmeti olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5 ankete katılanların cevaplarını içermektedir. Örneklemelerden %28'i kesinlikle yapıyor, %36'sı yapıyor, %30'u kararsızım, %1'i yapmıyor, %5'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Kilis'te yaşayan Suriyeli sığınmacıların bir kesiminin maddi durumu iyi düzeydedir. Maddi durumu iyi olan bu kesim bankacılık hizmeti olarak Kilis ekonomisine olumlu katkı yapmaktadır.

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine üretici olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'de görüldüğü gibi örneklemelerden %54'ü kesinlikle yapıyor, %33'ü yapıyor, %6'sı kararsızım, %4'ü yapmıyor, %3'ü kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Girişimci ruhuna sahip olan bazı Suriyeli sığınmacılar çeşitli faaliyet alanlarında işyeri açmaktadırlar. Kentin her bir köşesinde Suriyeli sığınmacıların işyerlerini görmek mümkündür. Suriyeli sığınmacıların



işlettiği bazı işyerleri Resim 6.1 ve Resim 6.2'de görülmektedir. Ancak yasalar gereği Suriyeliler işyerlerini anlaşmalı oldukları Türk vatandaşlarının adına açabilmektedirler. Bu yüzden de "vergi levhaları ve ruhsatları" Suriyeli işletmecilerin anlaşmalı oldukları Türk vatandaşlarına aittir. Sonuç olarak Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine üretici sıfatıyla olumlu katkı sağlamaktadır.



Resim 6.1. Suriyeli sığınmacıların işlettiği fırın/pastane ve kuruyemiş işletmeleri



Resim 6.2. Suriyeli sığınmacıların işlettiği giyim ve gıda işletmeleri

Tablo 6.5'te ankete katılan 100 örneklemin "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine sanayici olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusuna verdiği cevaplar yer almaktadır. Şekil 6.10'da görüldüğü gibi örneklemlerden %46'sı kesinlikle yapıyor, %38'i yapıyor, %13'ü karasızım, %2'si yapmıyor, %1'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Ankete katılan örneklemlerden birçoğu Kilis'te en az bir tane Suriyelilerin işlettiği sanayi dükkanının olduğunu belirtmiştir.

Ankete katılanlara "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine istihdam sağlayarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %49'u kesinlikle yapıyor, %41'i yapıyor, %6'sı karasızım, %2'si yapmıyor, %2'si kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Suriyeli sığınmacılar genellikle kalabalık ailelerden oluşmaktadır. Bu yüzden de devletten aldıkları yardımlar yetersiz gelmektedir. Suriyeli sığınmacılar yaşamlarını idame ettirebilmek için çok düşük ücretlerle birçok sektörde çalışmaktadır. Sonuç olarak Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine istihdam sağlayarak olumlu katkı yapmaktadır.

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine inşaat işçisi olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %68'i kesinlikle yapıyor, %26'sı yapıyor, %4'ü karasızım, %1'i yapmıyor, %1'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Sonuç olarak Tablo 6.5'te görüldüğü gibi Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine inşaat işçisi olarak olumlu katkı yapmaktadır.

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine tarım işçisi olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %62'si kesinlikle yapıyor, %24'ü yapıyor, %10'u karasızım, %3'ü yapmıyor, %1'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine tarım işçisi olarak olumlu katkı sağlamaktadır.

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine sanayi işçisi olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %59'u kesinlikle yapıyor, %33'ü yapıyor, %6'sı karasızım, %1'i yapmıyor, %1'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine sanayi işçisi olarak olumlu katkı sağlamaktadır.

AFAD verilerine göre 2011 yılında Suriye'de çıkan iç savaş sonrası Türkiye'ye 2,5 milyondan fazla Suriyeli, sığınmacı olarak giriş yapmıştır. Ocak 2016 tarihinde Türkiye'ye sığınan Suriyelilerden 86.418'i Kilis'e yerleştirilmiştir. Kilis'teki Suriyeli sığınmacıların 66.200'ü şehir merkezinde yaşamaktadır. Suriyeli sığınmacılar Kilis'e ilk geldikleri zamanlarda devletin verdiği yardımlarla geçinmeye çalışmaktaydı. Ancak son 3 yıldan beri içinde girişimcilik ruhu olan bazı Suriyeli sığınmacılar Kilis'te işyerleri kiralayarak çeşitli sektörlerde işletmeler kurmaya başlamıştır. Bu işletmeler genellikle gıda, giyim ve kozmetik sektörü üzerine kurulmuştur. Bunun dışında Kilis ilinde Suriyeli sığınmacıların kuyumcu işletmeleri, oto tamir-bakım işletmeleri, cep telefonu işletmeleri gibi farklı sektörlerde de işyerleri bulunmaktadır. Kilis'te yaşayan birçok Türk vatandaşı ilk başlarda Suriyeli sığınmacıların işyeri açmalarını yadırgasa da günümüzde Suriyeli sığınmacıların işletmelerinden alışveriş etmektedir.

Sonuç olarak Kilis'te Suriyeli sığınmacıların çeşitli sektörlerde işyeri açması Kilis ilinin ticaret hacminin artmasına sebep olmuştur. Suriyeli sığınmacıların Kilis'te işlettiği ticarethanelerden bazıları Resim 6.3 ve Resim 6.4'te görülmektedir.



Resim 6.3. Suriyeli sığınmacıların Kilis'teki tekstil ve restoran işletmeleri



Resim 6.4. Suriyeli sığınmacıların Kilis'teki tekstil ve gıda işletmeleri

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine yatırım yaparak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %33'ü kesinlikle yapıyor,

%47'si yapıyor, %17'si karasızım, %5'i yapmıyor, %3'ü kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Suriyeli sığınmacılar yatırım yaparak Kilis ili ekonomisine olumlu katkı sağlamaktadır.

Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine yaptığı en büyük yatırımlardan biri Kilis'in çeşitli yerlerinde işyeri açmalarıdır. Suriyeli sığınmacıların yatırım yaptığı bazı sektörler Resim 6.5 ve Resim 6.6'da görülmektedir.



Resim 6.5. Suriyeli sığınmacıların kuyumcu işletmesi



Resim 6. 6. Suriyeli sığınmacıların işlettiği tekstil ve restoran işletmeleri

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine ihracat yaparak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %20'si kesinlikle yapıyor, %21'i yapıyor, %44'ü karasızım, %7'si yapmıyor, %8'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir.

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine ithalat yaparak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %14'ü kesinlikle yapıyor, %8'i yapıyor, %46'sı karasızım, %15'i yapmıyor, %17'si kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir.

Suriyeli sığınmacılar ithalat ve ihracat işlerini yürütebilmek için Resim 6.7'de görüldüğü gibi Kilis'e bir işletme açmıştır. Ancak Kilis halkı bu işletmenin varlığı ve faaliyet şekli hakkında fazla bilgiye sahip değildir. Bu yüzden de ankete katılan örneklemlerin büyük bir kısmı "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine ihracat yaparak olumlu katkı yapıyor mu?" ve "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine ithalat yaparak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusuna kararsızım cevabını vermiştir.



Resim 6.7. Suriyeli sığınmacıların ithalat ve ihracat faaliyet alanlı işletmeleri

Suriye'deki iç savaştan kaçarak Kilis'e sığınan Suriyelilerin büyük bir kısmının maddi durumları iyi düzeyde değildir. Kilis'te ikamet eden Suriyeli sığınmacıların çoğunluğu geçim sıkıntısı çektiği için Kilis ili ekonomisine sosyo-kültürel anlamda pek fazla olumlu etkisi bulunmamaktadır.

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacıların Kilis ilinde çevreye ve sağlıklı yaşama olumlu katkı yaptıklarını düşünüyor musunuz?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %3'ü kesinlikle yapıyor, %2'si yapıyor, %7'si karasızım, %17'si yapmıyor, %71'i kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Tablo 6.5'e göre Suriyeli sığınmacılar Kilis ilinde çevreyi ve sağlıklı yaşamı olumsuz olarak etkilemektedir.

Ankete katılan 100 örnekleme "Suriyeli sığınmacılar Kilis ili ekonomisine turist olarak olumlu katkı yapıyor mu?" sorusu sorulmuştur. Tablo 6.5'te görüldüğü gibi örneklemlerden %18'i kesinlikle yapıyor, %20'si yapıyor, %23'ü karasızım, %10'u yapmıyor, %29'u kesinlikle yapmıyor cevabını vermiştir. Ankete katılanların birçoğu Kilis'te ikamet eden Suriyeli sığınmacıların uzun zamandan beri bu ilde olduklarını ve bu nedenle de Suriyelileri turist olarak görmediklerini ifade etmiştir.

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Arap Baharı'nı en uzun süre yaşayan ülke olan Suriye'de 15 Mart 2011'de halk ayaklanmaları ve protestolarla başlayan eylemler daha sonra iç-dış faktörlerin etkili olduğu iç savaşa dönüşmüştür. Komşumuz Suriye'de devam etmekte olan iç savaşa başka ülkeler de dahil olmuştur. Bu yüzden Suriye'deki savaşın yakın gelecekte bitmesi pek mümkün görünmemektedir.

İç savaş nedeniyle zor durumda kalan Suriyeli halkın büyük bir kısmı ülkelerini terk etmek zorunda kalmıştır. Çeşitli komşu ülkelere yapılan bu göçten en fazla etkilenen ülke Türkiye olmuştur. Türkiye'deki Suriyeli sığınmacıların sayısı 3 milyonu geçmiştir.

Kilis'te il nüfusundan daha fazla Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır. Kilis nüfusu yaklaşık 90 bin iken Kilis'teki Suriyeli sığınmacı sayısı 130 bin civarındadır. Bu nedenle Kilis'te Suriyeli sığınmacılardan kaynaklanan çeşitli sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel problemlerin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu problemleri tespit edebilmek için Kilis'in yerli halkından oluşan 100 işletmeye uygulanan anket ile aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Ankete katılanların %32'si giyim-kozmetik sektöründe faaliyet gösterirken, %74'ü şahıs işletmelerini kapsamaktadır.
- Ankete katılan işletmelerin %58'inde çalışan toplam işgücü sayısı 1-5 arası, %53'ünün Suriyeli çalışanı bulunmazken %47'sinin en az 1 tane Suriyeli çalışanı bulunmaktadır.
- Ankete katılanların %90'ı Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine tüketici olarak olumlu katkı sağladığı kanaatindedir.
- Ankete katılanların %86'sı Suriyeli sığınmacıların akaryakıt vb. tüketicisi olarak, %83'ü Suriyeli sığınmacıların altın, döviz alım-satımı yaparak, %94'ü Suriyeli sığınmacıların kiracı olarak, %51'i kişi Suriyeli sığınmacıların sağlık harcamaları yaparak, %90'ı Suriyeli sığınmacıların seyahat ederek, %64'ü Suriyeli sığınmacıların bankacılık hizmeti alarak Kilis ili ekonomisine olumlu katkı yaptığını ifade etmiştir.
- Ankete katılanların %87'si Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine üretici olarak olumlu katkı sağladığı kanaatindedir.
- Ankete katılanların %84'ü Suriyeli sığınmacıların sanayici olarak Kilis ili ekonomisine olumlu katkı yaptığını ifade etmiştir.
- Ankete katılanların %90'ı Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine istihdam sağlayarak olumlu katkı yaptığını belirtmiştir.
- Ankete katılanların %94'ü Suriyeli sığınmacıların inşaat işçisi olarak, %92'si Suriyeli sığınmacıların tarım işçisi olarak, 92 kişi Suriyeli sığınmacıların sanayi işçisi olarak Kilis ili ekonomisine olumlu katkı yaptığını görüşündedir.
- Ankete katılanların %80'i Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine yatırım yaparak olumlu katkı sağladığını kabul etmektedir.
- Ankete katılanların %41'i Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine ihracat yaparak olumlu katkı sağladığını savunurken, %44'ü Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine ihracat yaparak olumlu katkı yaptığını konusunda kararsız olduğunu belirtmiştir.
- Ankete katılanların %32'si Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine ithalat yaparak olumlu katkı yapmadığını düşünürken, %46'sı Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine ithalat yaparak olumlu katkı sağladığını konusunda kararsız kalmıştır.
- Ankete katılanların %88'i Suriyeli sığınmacıların Kilis ilinde çevreye ve sağlıklı yaşamı olumsuz etkilediklerine inanmaktadır.
- Ankete katılanların %39'u Suriyeli sığınmacıların Kilis ili ekonomisine turist olarak olumlu katkı yapmadıklarını ifade etmiştir.

Yapılan bu çalışma sonucu elde edilen verilere göre aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- İç savaştan kaçarak gelen Suriyeli sığınmacıların konaklama yerleriyle, dengeli ve sağlıklı beslenmeleriyle ve maddi sorunlarıyla ilgili çözüm için sadece Türkiye'nin toplum kuruluşları ve yerli halkı değil uluslararası toplumun ve uluslararası kuruluşların da bu sorunlarla yakından ilgilenip daha duyarlı olmaları sağlanmalıdır.
- Suriye'deki iç savaş devam ettiği sürece Suriyelilerin ülkemizde sığınmacı olarak kalacakları düşünülürse Suriyelilerin ve Türk halkının entegre bir biçimde yaşamlarını sürdürebilmeleri için devlet tarafından bazı çalışmalara imza atılmalıdır.
- Ülkemizde yaşayan Suriyeli sığınmacılar çevreyi ve sağlıklı yaşamı olumsuz etkilemektedir. Bu sorunun giderilmesi için Suriyeli sığınmacıların daha sıkı şekilde denetlenmesi ve gerekli yaptırımların uygulanması gerekmektedir.
- Suriyeliler ülkemizde düşük ücretle istihdam edilirken Türk işçilerin istihdam olanakları azalmaktadır. Bu dengeyi sağlayabilmek için Suriyeli sığınmacıların istihdamı kayıt altına alınıp çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin yapılması bazı sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

- Sosyal güvenlik kapsamına tabi olmayan Suriyeli sığınmacıların istihdam edildiğinde yasal güvenceleri bulunmamaktadır. Suriyeli sığınmacılar istihdam edildiğinde yasal güvenceleri olması için "iş yasası" çıkarılmalıdır.
- Suriyeli sığınmacılar aracılığıyla yabancı sermayenin ülkemize girişini sağlamak için bazı yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Suriyelilerin üretici ve yatırımcı olarak ülkemize gelir kaynağı sağlaması için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Suriyeli sığınmacıların gayriresmi yollarla ülkemize getirdiği bazı araç-gereçleri yasal düzenlemelerle kontrol altına alıp hem ülkenin ithalat-ihracat hacmini artırarak hem de bu araç ve gereçlerin getirisinin resmîyet kazanarak ülke ekonomisine döndürülmesi sağlanabilir.
- Suriyelilerin altın, döviz alım-satımı yapması ve bankacılık hizmeti alması sağlanarak ülkemize sıcak para akışını arttırmak için bazı düzenlemelere gidilmelidir.
- Türkiye'nin çeşitli illerinde Suriyeli sığınmacılar için kurulan barınma merkezleri bulunmasına rağmen bu merkezlerin dışında yaşayan birçok Suriyeli bulunmaktadır. Suriyelilerin buldukları illerde belediye hizmetinin yeterli olamaması, sosyal hayatta ve aile hayatında olumsuzlukların yaşanması, kira bedellerinin katlanarak artması, iş imkanlarının azalması gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların ortadan kalkması için bazı politikalar geliştirilip uygulanmalıdır.

## KAYNAKÇA

- AFAD, (2013), "Türkiye'deki Suriyeli sığınmacılar, 2013 Saha Araştırması Sonucu", [https://www.afad.gov.tr/Dokuman/TR/60-2013123015491-syrian-refugees-in-turkey-2013\\_baski\\_30.12.2013\\_tr.pdf](https://www.afad.gov.tr/Dokuman/TR/60-2013123015491-syrian-refugees-in-turkey-2013_baski_30.12.2013_tr.pdf), (Erişim Tarihi: 27.11.2017).
- a) AFAD, (2017), "Barınma Merkezlerinde Son Durum", <https://www.afad.gov.tr/TR/IcerikDetay1.aspx?ID=16&IcerikID=848>, (Erişim Tarihi: 16.11.2017).
- b) AFAD, (2017) "Kilis Barınma Merkezleri, T.C. Başbakanlık Afet Ve Acil Durum Başkanlığı", <https://www.afad.gov.tr/tr/IcerikDetay1.aspx?IcerikID=749&ID=16>, (29.11.2017).
- Akbaş, Z. (2012). "Orta Doğu'da Değişim Süreci ve Türk Dış Politikası.", Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 3(1): 51-73.
- AKŞAM, (2015), "Suriyelilerin Türkiye'ye Etkisi", <http://www.aksam.com.tr/siyaset/suriyelilerin-turkiyeye-etkisi/haber-371219>, (Erişim Tarihi: 09.01.2016).
- Avcı, E. (2012), *Arap Baharı'nda İsrail'in Tutumu ve İslamofobi Endüstrisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aydın, A. H. ve Özcan, S. (2016), "Suriyeliler Ve Sığınmacı Yönetimi: Kahramanmaraş İli Örneği", 2. Ortadoğu Konferansı, 28-29 Nisan, Kilis.
- Ayhan, V. (2011), "Mısır Devriminin Ayak Sesleri: Bir Devrin Sonu Mu.", Orsam Orta Doğu Analiz Dergisi, Rapor No: 27.
- Ayhan, V. (2012). *Arap Baharı: İnsanlar, Devrimler ve Değişim (17-21)*. Bursa: Marmara Kitap Merkezi (MKM) Yayınları.
- Bacık, G. (2011). *Arap Baharı'ndan Ortadoğu ve Kuzey Afrika'nın Geleceğine Bakmak*. Müsiad Çerçeve Dergisi, s.17.
- BİLGESAM, (2011). "Arap Baharının Etkileri", [http://www.bilgesam.org/incele/1134/-arap-baharinin-etkileri/#.Vo-iG\\_mLTcc](http://www.bilgesam.org/incele/1134/-arap-baharinin-etkileri/#.Vo-iG_mLTcc), (Erişim Tarihi: 20.12.2015).
- Boran, Y. (2011). *Ortadoğu'da Direniş (260)*. İstanbul: [Siyah Beyaz Yayınları](#).

- Cabbarova, A. (2015). *Arap Baharı'na Sosyal Medya'nın Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bakü.
- Cengiz, D. (2015). "Zorunlu Göçün Mekânsal Etkileri Ve Yerel Halkın Algısı; Kilis Örneği." *Turkish Studies*, Volume 10(2):101-122.
- Çiçek, A. ve Erkan, O. (1996). "Tarım ekonomisinde araştırma ve örnekleme yöntemleri", Ziraat Fakültesi Yayınları No:12, Ders Notları Serisi No:6:46-48.
- Doster, B. (2013). "Arap Baharı'ndan Demokrasi Beklemek". *Ortadoğu Analiz*, Cilt: 5, Sayı: 50: 13.
- Kilis AFAD İl Koordinatörlüğü Dosya Kayıtları, 2016.
- Lordoğlu, K. ve Aslan, M., (2016). "En Fazla Suriyeli Göçmen Alan Beş Kentin Emek Piyasalarında Değişimi: 2011-2014". *Çalışma ve Toplum*, 2016/2: 257-258.
- Mahalli, H. (2013). *Orta Doğu'da Kanlı Bahar*.(57), İstanbul: Destek Yayınları.
- Malik, A. ve Awadallah, B., (2010), "The Economics of the Arab Spring" <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X1300003X> , (Erişim Tarihi: 29.11.2017).
- Memiş, H. (2015). "İç Savaş Nedeniyle Kilis'te Yaşayan Suriyelilerin Oluşturduğu Sosyo-Ekonomik Algılar Üzerine Bir Araştırma." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi(Electronic Journal of Social Sciences)*, 14(52): 99-113.
- Miller, A. David, (2011), "For America, An Arab Winter". <http://wilsonquarterly.com/quarterly/summer-2011-a-changing-middle-east-for-america-an-arab-winter/>, (Erişim Tarihi: 4.12.2015).
- Montalvo, J. Garcia, (2012), "The Arab Spring In The Mena Region: It Is Not The Economy!". <http://ecommons.luc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1149&context=meea>, (Erişim Tarihi: 29.11.2017).
- ORSAM, (2015), "Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri" [http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Suriyeli\\_Siginmacilarin\\_Turkiyeye\\_Etkileri.pdf](http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Suriyeli_Siginmacilarin_Turkiyeye_Etkileri.pdf) (Erişim Tarihi: 29.11.2017).
- Paksoy, H. Mustafa. (2013). "İç Savaştan Kaçarak Kilis'te Yaşamını Sürdüren Suriyelilerin Sosyo-Ekonomik Sorunları Üzerine Bir Araştırma." *Ortadoğu Araştırmaları, Uygulama ve Araştırma Merkezi*: 1-52.
- Randeree, B. (2010). "Protests Continue In Tunisia" <http://www.aljazeera.com/news/africa/2010/12/2010122682433751904.html>, (Erişim Tarihi: 23.12.2015).
- Ryan, Y. (2010). "Another Tunisian Protester Dies" <http://www.aljazeera.com/news/africa/2010/12/201012317536678834.html>, (Erişim Tarihi: 07.01.2016).
- Sadiki, L. (2010). "Tunisia: The Battle Of Sıdı Bouzıd" <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2010/12/20101227142811755739.html>, (Erişim Tarihi: 29.12.2015).
- Szajkowski, B. (2011). "Social Media Tools And The Arab Revolts." *Alternative Politics*, 3(3): 420.
- Şahin, M. ve Şahin, Ö. U., (2014), "Arap Baharı'nın Türkiye Ekonomisine Etkileri", Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER287>, (Erişim Tarihi: 09.01.2016).
- T.C. Kilis Valiliği, Öncüpınar Konaklama Merkezi, <http://www.kilis.gov.tr/konteyner/1073/ocupinar-konaklama-merkezi>, (Erişim Tarihi: 11.01.2016).



- Tekek, M. (2012), "Arap Baharı Ve Nedenleri". <http://firatguleryuz.blogspot.com.tr/>, (Erişim Tarihi: 03.12.2015).
- TUİÇ-YADAM , (2012), "Arap Dünyasında Entropi: Tunus, Mısır, Libya Ve Suriye’de Halk Ayaklanmaları", <https://www.yumpu.com/tr/document/view/11907685/arap-dunyasinda-entropi-tunus-msr-libya-ve-suriyede-tuic>, (Erişim Tarihi: 29.11.2017).
- Tunçdemir, C. (2014). "Arap baharı neden Tunus ve Mısır'da farklı yaşanıyor?.T24", <http://m.t24.com.tr/yazarlar/cemal-tuncdemir/arap-bahari-neden-tunus-ve-misirda-farkli-yasaniyor>, 8323, (Erişim Tarihi: 21.12.2015).
- UKAM, (2015), "Sayılarla Suriyeli Mülteciler" <http://www.ukam.org/pdf/ukam-infografik-suriyeli-multeciler.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).
- USAK, (2013), "Suriyeli Mülteciler Krizi Ve Türkiye Sonu Gelmeyen Misafirlik", <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/USAKBrookings-report-final-version14November13.pdf>, (Erişim Tarihi: 29.11.2017).
- Üzer, M. (2013). Devrim sürecinde Ortadoğu (129). Ankara: Ekin Yayınevi.
- Yavuz, C. ve Erdurmaz, S. (2012). Arap Baharı ve Türkiye: Orta Doğu’da Kırılan Fay Hatları (42-314),Ankara: Berikan Yayınevi.

## ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE SANAL KAYTARMA: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND CYBERLOAFING: A RESEARCH ON PUBLIC EMPLOYEES

*Prof. Dr. Selma KARATEPE*

*İnönü Üniversitesi*

*Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü*

*selma.karatepe@inonu.edu.tr*

*Mustafa GÜNGÖR*

*İnönü Üniversitesi*

*Sosyal Bilimler Enstitüsü*

*Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı*

*gungorm09@hotmail.com*

#### ÖZET

İnternet teknolojisi ile ilgili cihazların iş ortamında yaygınlaşması çalışanların, iş saatlerinde gittikçe artan oranlarda iş dışı amaçlarla internet kullanımına sebebiyet vermiştir. Konu ile ilgili araştırmalarda mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanımının olumlu ve olumsuz yönlerine dikkat çekilmektedir. Bu araştırmanın amacı, kamu sektörü çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, sanal kaytarma (mesai saatlerinde iş dışı internet kullanımı) gerekçeleri ve alt boyutlarına olan etkilerinin incelenmesidir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, Ankara'da kamu sektöründe faaliyet yürüten bir kuruma bağlı dikimevinde çalışan ve bu kurumdan rastlantısal olarak seçilmiş 243 kişiye uygulanmıştır. Analizler aşamasında faktör analizinden ve basit doğrusal regresyondan yararlanılmıştır. Sonuç olarak çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile "Gelişimsel/Bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların mesai saatlerinde daha çok kendini geliştirmek / yeni beceriler kazanmak, gündemi takip etmek veya merak ettiği / ilgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak gibi olumlu amaçlarla internet kullandıkları görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile "Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

*Anahtar kelimeler: Sanal Kaytarma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Özdeşleşme*

#### ABSTRACT

The expansion of the devices which are about internet technology in business life has caused non work related internet using during working hours increasingly. Researches related to cyberloafing has stressed on both negative and positive effects of internet using. The aim of this research is to examine the effects of organizational identification levels of public sector employees on the reasons and sub-dimensions of cyberloafing (non-business internet use during working hours). Survey method was used in the research. The questionnaire was applied to 243 person who are working in one of public sector company in Ankara and selected randomly from this institution. Analysis was based on factor analysis and simple linear regression. As a result, there is a positively, moderately and significant relation between the level of organizational identification of employees and "Developmental / Informational" oriented non-work related internet using. In this context, it is seen that employees with high level of organizational identification use internet for positive purposes such as to improve themselves / gain new skills during working hours, to follow the agenda or to increase their knowledge about the topics they are interested. There is no significant relation between organizational identification and "leisure / self-renewal / addiction" oriented non work related internet using.

**Keywords:** *Cyberloafing, Counterproductive Work Behavior, Organizational Commitment*

**:التعريف التنظيمي والسبل  
بحث عن الموظفين العموميين**

أستاذ الدكتور سيلما كاراتيب  
جامعة إينونو  
قسم العلوم السياسية والإدارة العامة  
selma.karatepe@inonu.edu.tr

مصطفى غونغور  
جامعة إينونو  
معهد العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم السياسية والإدارة العامة  
gungorm09@hotmail.com

**المخلص**

وقد أدى التوسع في الأجهزة إلى زيادة في عدد مستخدمي الإنترنت الذين يستخدمون الإنترنت. وقد شددت البحوث المتعلقة بالسيبرانية على التأثيرات السلبية والإيجابية للإنترنت. والهدف من هذا البحث هو دراسة مستويات تحديد الهوية التنظيمية لموظفي القطاع العام لأسباب وأبعاد فرعية للتلاعب السيبراني (استخدام الإنترنت غير التجاري خلال ساعات العمل). استخدمت طريقة المسح في البحث. وقد طبق الاستبيان على 243 شخصا يعملون في إحدى شركات القطاع العام في أنقرة وتم اختيارهم عشوائيا من هذه المؤسسة. واستند التحليل إلى تحليل العوامل والانحدار الخطي البسيط. ونتيجة لذلك، هناك علاقة إيجابية ومعتدلة وهامة بين مستويات تحديد التنظيمي للموظفين و "التنمية /المعلوماتية" الموجهة غير متصل بالإنترنت ذات الصلة باستخدام. وفي هذا السياق، يتضح أن الموظفين على مستوى عال من التنظيم التنظيمي وأنهم مهتمون بالعمل معهم. "ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعريف التنظيمي و "الترفيه /التجديد الذاتي /الإدمان

الكلمات الدالة: السيبرلينج، سلوك العمل غير المنضبط، الالتزام التنظيمي

## GİRİŞ

İnternet, modern zamanda devrim niteliğinde gösterilebilecek birkaç yenilikten biridir ve insanların hayatını birçok yönden akıl almaz biçimde değiştirmiştir. İnternet sayesinde iletişim artık daha kolay ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Benzer olarak bilgiye erişim artık çok daha kolaydır. Online alışveriş ve internet bankacılığı sayesinde insanlar ihtiyaçlarını daha kolay giderebilmekte; internet üzerinden müzik, video vb. dokümanlar yükleyerek keyifli vakit geçirebilmektedirler. Özel hayatın yanı sıra iş yaşamında da kurum içi ve kurum dışı iletişimi kolaylaştırmış, işgörenlerin daha hızlı ve pratik çalışmalarına imkân sağlamıştır. Fakat yukarıda belirtilen faydalarına rağmen internet kullanımı işyerlerinde tahmin edilemeyen bazı problemler de doğurmuştur ki sanal kaytarma davranışı da bunlardan biridir.

Çalışma süresince iş ile ilgili olmayan sitelerde gezinmek, online oyun oynamak, online bankacılık işlemleri ile ilgilenmek, çalışırken kişisel blog/site bilgilerini güncellemek veya iş ile ilgili olmayan e-posta işlemleri gerçekleştirmek çeşitli sanal kaytarma davranışları olarak sıralanabilir. Bu davranışların, hızlı bir şekilde değişen teknolojiye de uyum sağladığı izlenmektedir.

Çalışanların, mesai saatlerinde internette verimsiz zaman harcamaları, yöneticilerin gün geçtikçe bu davranışa dair endişe duymalarına sebep olmuştur. International Data Corp. tarafından yayımlanan verilere göre, iş yerindeki internet kullanımının yaklaşık % 40'ı iş ile ilgili olmayan sebeplerle gerçekleşmekte; ayrıca online alışverişin %60'lık bir dilimi ise mesai saatlerinde yapılmaktadır (staffmonitoring.com, 2017). Vault.com'da yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %87'si mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla e-posta kullanmaktadır. Araştırmalar, 1000 internet kullanıcısı çalışana sahip bir firmanın, çalışanların günde sadece bir saat iş dışı amaçlarla internet kullandığı takdirde yıllık 35 milyon doları aşan meblağlarda maddi kayba uğrayabileceğini göstermektedir (staffmonitoring.com, 2017). Çalışanların, yazılım sahibi işletmelerin materyallerini kopyalayarak lisans ihlali yapmaları veya mp3, film gibi dokümanları yükleyerek telif hakkı vb. hususlara dikkat etmemeleri bu davranışı daha da ciddi boyutlara taşır. Böyle bir durum vuku bulduğunda işveren bu ihlalin yasal sorumlusu olabilir ve kurumsal imaj zedelenebilir. Ayrıca çalışanların performans ve verimliliklerinde kayıpların olacağı da bir gerçektir. Dolayısıyla iş yerinde sanal kaytarma türü davranışlara dikkat etmek ve bu konuda tedbir almak hayati önemi haizdir.

Organizasyonlar, aynı zamanda karmaşık organizmalardır. Her birini diğerlerinden benzersiz kılan farklı bölümleri, değerleri, arzuları, fikirleri ve kişilikleri vardır. Bu farklılıkların olması da son derece doğaldır. Benzer şekilde organizasyona mensup bireyler de birbirinden farklıdır ve benzersizdir. Onlar da özel yaşamlarına ve iş yaşamlarına dair farklı düşüncelere sahiptir. Örgütün ve örgüte mensup kişilerin aynı değerleri, hedefleri, arzuları ve amaçları paylaşma derecesi örgütsel özdeşleşme olarak nitelendirilmektedir. Çalışanlar tarafından, örgütün değerleri paylaşıldıkça, örgüt birbirine daha çok kenetlenir ve rakip firma veya kurumlara karşı daha büyük ve güçlü bir ekip gibi çalışmaya başlar. Organizasyonlar, çalışanlarını örgütün hedef ve değerleriyle tanımlamalarını ister ve böylece bir ekip halinde çalışıp daha fazla kazanma şansını elde eder. Bunun başarılması durumunda ise çalışanlar mensubu oldukları örgütle gurur duyar ve örgüt içerisinde üstlendiği rolden daha çok keyif alır. Örgüt ve çalışanların değer ve inançlarındaki bu yakınlık; verimlilik, üretkenlik, müşteri hizmetleri, ürün kalitesi gibi birçok konuda olumlu yönde etki sağlayacaktır. Çünkü çalışanlar ve mensubu oldukları örgüt aynı hedefler ve vizyon doğrultusunda hareket edecektir.

Bu noktadan hareketle, bu çalışma, sanal kaytarma davranışını azalttığı veya sebep olduğu değerlendirilen örgütsel değişken olarak örgütsel özdeşleşmenin rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.

## 1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

"Örgütsel Araştırmaların Külkedisi" (Boros, 2008: 1) olarak adlandırılan örgütsel özdeşleşme, 60'lı yıllara kadar araştırmacıların dikkatini çekmemiştir. Literatüre girdikten sonra uzun yıllar örgütsel bağlılık kavramının gölgesinde kalmıştır. Ashforth ve Mael (1989)'in sosyal kimlik teorisini örgütsel özdeşleşme kavramı ile bağdaştırmasının ardından örgütsel yazında daha da önem kazanmıştır (Kachchhap ve Ong'uti, 2015: 245). Örgütsel özdeşleşme, örgütte aidiyet veya birlik algısı; bir

çalışanının mensubu olduğu örgütüyle algılanan birliği (Ashforth ve Mael, 1989: 34) veya çalışanların, kendilerini mensubu oldukları örgütün özellikleri ile aynı şekilde tanımlama derecesi olarak açıklanabilir (Dutton vd., 1994: 239). Patchen (1970) 'in özdeşleşme teorisi üç bileşen içermektedir. Bunlar: benzerlik, üyelik ve bağlılıktır. Cheney (1983: 346)'e göre, çalışanlarda örgütsel özdeşleşme, bireyin alternatif seçenekler arasında karar verme sürecinde mensubu olduğu örgütün değer ve çıkarlarını gözetmesi sonucu oluşur. Cheney (1983) konu ile ilgili çalışmalarında aşağıda belirtilen boyutları dikkate almıştır: (a) örgüt üyeliği ile ilgili bağlılık, aidiyet ve gurur duygusu; (b) örgüte sadakat ve kuruluşun amaçlarının desteklenmesi ve (c) ortak değerler ve hedefler açısından çalışanlarla örgüt arasında benzerlik. Kuruluşlarıyla özdeşleşen çalışanlar, kurumun imajı ve değerleri ile ilgili benzer imgelere sahiptir (Cheney, 1983: 349). O'Reilly ve Chatman (1986: 493) özdeşleşmeyi, örgütlenme arzusuna dayalı katılım olarak değerlendirmiştir. Riketta (2005) örgütsel özdeşleşme kavramını analiz etmiş, özdeşleşme ve bağlılığın farklı kavramlar olduğunu tespit etmiştir. Analiz, aynı zamanda örgütsel kimliğin, örgütsel bağlılığın tek bir boyutuyla (duygusal bağlılık) bütün yapıdan daha fazla çakıştığını anlamaya yardımcı olmuştur. Bu bağlamda bireyler örgütleriyle ne kadar özdeşleşirse, o kadar çok örgüt perspektifinden düşünecekler ve davranacaklardır.

Örgütsel özdeşleşme üç alt bileşenden oluşacak şekilde kavramsallaştırılabilir: a) kişinin kendini kategorilendirmesi ve etiketlemesi, b) örgütsel hedeflerin ve değerlerin entegrasyonu, c) üyelik ve aidiyet duygusu (Edwards ve Peccei, 2007: 30-31). Kişinin kendini kategorilendirmesi ve etiketlemesi, bir kişinin grubun değerlerini ve inançlarını özümlediği ve içinde barındırdığı bir süreçtir. Bu sürecin sonunda birey kendisini mensubu olduğu grubun nitelikleriyle tanımlamaya başlar ve kendisinde örgütle birlik hissi uyanır (Boros, 2008: 2).

Sosyal Kimlik (Tajfel ve Turner, 1986: 7) ve Kendini Sınıflandırma Teorisinin (Turner vd., 1987) alanyazında yer almasıyla, sosyal özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasına dair yeni görüşler ortaya çıkmıştır (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Tajfel (1978), sosyal kimliği "bir sosyal gruba (veya grupların) üyeliğe dair algı ve o üyeliğe verilen değer ve duygusal önem ile birlikte elde edilen benlik kavramının bir parçası" olarak tanımlar. Buna göre, sosyal kimlik kavramı üç boyutlu olarak değerlendirilir: (1) belirli bir gruba aidiyet olarak tanımlanan bilişsel boyut (2) gruba dair duygusal bağlılık içeren duygusal boyut ve (3) gruba dışarıdan verilen değer çağrışımını tanımlayan değerlendirme boyutu. Diğer araştırmacılar, kimliğin davranışsal yönünü temsil eden davranışsal boyutu dördüncü boyut olarak eklemiştir (Phinney, 1991: 197).

Çalışanların ihtiyaçları karşılandığı ölçüde tatmin olacakları bilinmektedir. Bu memnuniyeti sağlamak, işletmenin verimliliğini ve iş kalitesini geliştireceğinden dolayı bir hizmet endüstrisi için hayati önem taşımaktadır. Dahası, çalışanlar aidiyet duygusu yaşadıklarında, kendi kişisel çıkarlarından ziyade örgüte fayda sağlayan davranış ve görevlerde bulunmak için daha fazla gayret sarf edeceklerdir. Buna ek olarak, Kachchhap ve Ong'uti (2015: 246)' nin belirttiği gibi, örgütsel özdeşleşmenin öneminin yöneticiler tarafından anlaşılması ve politika oluşturma sürecinde göz önünde bulundurulması, örgütsel performansın gelişmesine de yardımcı olacaktır.

Son yıllarda örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin birçok araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmalar, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık algısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğunu (Van Dick vd., 2006: 289), işbirliğini ve katılımı artırdığını (Kramer, 2006), iş doyumunu artırdığını (Mael, 1988) göstermektedir. Dahası, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütün çıkarına en uygun şekilde davranma ihtimalinin daha fazla olduğu ileri sürülmektedir (Carmeli vd., 2007: 973). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Riketta, 2005: 363). Başka bir araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin çalışan yaratıcılığı gibi örgütsel performansla ilişkin bazı davranışlar üzerindeki etkisi incelenmiş ve aralarında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Hirst vd., 2009: 963; Madjar vd., 2011: 730). Sonuçlar, çalışanların kendilerinin ve mensubu oldukları örgüt çıkarlarının kesişmesi daha yaratıcı çaba sarf etmelerini tetikleyeceğini göstermiştir.

Çalışanların performansı ile karşılaştırıldığında, örgütsel özdeşleşmenin finansal performansla olan etkisi ile ilgili yapılan araştırmalar daha azdır. Homburg vd. (2009: 46-48) yaptıkları araştırmada örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek seyahat organizasyonu çalışanlarının, işletmenin finansal performansını olumlu yönde etkilediğini; çünkü müşteri memnuniyetini ve özdeşleşmesini organizasyon

nezdinde geliştirdiğini ve buna bağlı olarak müşteri sadakatinin olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Benzer şekilde, Weiseke vd. (2008: 1) tarafından yapılan çalışma, hem çalışanların, hem de satış yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işletme biriminin mali performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir.

## 2. SANAL KAYTARMA

Sanal kaytarma, çalışanların kurumları/işletmeleri tarafından sağlanan internet bağlantısını ve e-posta hizmetini mesai saatlerinde iş ile ilgisi olmayan alanlarda kullanmalarıdır (Blanchard ve Henle, 2008: 1067). Lim (2002: 677), bu kavramı çalışanların, mesai saatleri içerisinde şahsi ihtiyaçlarını gidermek amacıyla şirketin internet erişimini kullanmalarına ilişkin gönüllü bir eylem olarak ifade etmiştir. Urbaczewski ve Jessup (2002: 80) ise benzer şekilde, internette amaçsız ve verimsiz gezinmeyi öngören siber gevşeklik (*cyberslouching*) şeklinde tanımlamıştır. Bahse konu kavramlara ek olarak; aynı davranışı tasvir etmek amacıyla benzer kavramların kullanıldığı da görülmektedir. Örneğin, Mahatanankoon vd. (2004: 93) kişisel internet kullanımı (*personal web use*) terimini kullanmıştır. Araştırmacılar, kişisel internet kullanımını, personelin mevcut işinin gereklerini yerine getirmeyerek, şirketin internetini kendi şahsi işlerinde kullanması şeklinde gerçekleşen bir çalışan davranışı olarak tanımlamışlardır. Davranışı tasvir etmede, çeşitli terimlerin varlığına rağmen, tanımların ortak özelliğinin bu davranışın zaman kaybına sebep olması ve çalışanların işlerini savsaklaması, kişisel eylemler olması, mesai saatlerinde yapılması ve istendik bir eylem olmasıdır.

Sanal kaytarma ile ilgili yapılan çalışmalar konuya dair farklı görüşlerin olduğunu göstermektedir. Olumsuz pencereden bakanlar, üretkenliği azalttığını, yüksek meblağlarda maddi kayıplara sebep olduğunu, örgütü bazı yasal yaptırımlara maruz bırakabileceğini veya internet bağlantısındaki yoğunluk sebebiyle yapılan işin yavaşlamasına neden olacağı şeklinde hem çalışana hem de organizasyona yönelik birtakım zararları olduğunu belirtmektedir. Olumlu yönde yaklaşanlar ise, internet aracılığıyla elde edilebilecek eşsiz öğrenme fırsatlarına vurgu yapmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100).

İş dışı amaçlarla internet kullanımını sınıflandıran ilk çalışma Lim (2002) tarafından yapılmış olup; Lim (2002: 685) bu davranışları web aktiviteleri (web browsing) ve e-posta olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Blau, Yang ve Ward-Cook (2004: 12-13), Lim tarafından yapılan sınıflandırmayı geliştirmiş ve 'interaktif sanal kaytarma' adında üçüncü bir grup eklemiştir. İnteraktif sanal kaytarmayı, diğer bireyler ile anlık mesajlaşmayı ve farklı yazılımlar aracılığı ile karşılıklı etkileşimi sağlayan internet kullanımı olarak tanımlamışlardır. Mahatanankoon vd. (2004: 97), sanal kaytarma türü davranışları : (1) e-ticaret, (2) bilgi arama ve (3) iletişim başlıkları altında; Blanchard ve Henle (2008: 1067) ise, önemsiz ve ciddi nitelikteki sanal kaytarma davranışları olarak sınıflandırmıştır. Bu kapsamda internet haberlerini takip etme, internet bankacılığı kullanma gibi davranışlar önemsiz; yetişkin odaklı internet sitelerini ziyaret etme, telif hakkı bulunan materyallerin yüklenmesi gibi işletmeyi/kurumu yasal yaptırım uygulanmasına maruz bırakabilecek davranışlar ise ciddi (önemli) nitelikte değerlendirilmektedir. Diğer yandan Mastrangelo vd. (2006: 738) tarafından yapılmış olan çalışmada ise; araştırmacılar sanal kaytarma davranışlarını, (1) üretken olmayan bilgisayar kullanımı ve (2) üretkenlik karşıtı bilgisayar kullanımı olmak üzere iki grupta toplanmıştır. Araştırmacılar, "üretken olmayan bilgisayar kullanımı" ile, çalışanların üretken olmayan lakin örgüte zarar verme potansiyeli de taşımayan amaçlarla internet kullanımını (haber sitelerini takip etme gibi), "üretkenlik karşıtı internet kullanımı" ile de, örgüt amaçlarına zarar verecek internet kullanımlarını (örgüte ait bilgilerin üçüncü kişilere servis edilmesi gibi) kastetmişlerdir.

Sanal kaytarma davranışı, iş yaşamında süregelen bir sorun teşkil ettiği için işverenler açısından ciddi endişe kaynağı haline gelmiştir. Bu konu araştırmacılar için de yeni bir alandır. İş yerlerinde sanal kaytarmanın neden vuku bulduğunu açıklamaya çalışan araştırmalar öz saygı (Lim ve Teo, 2006: 241), kontrol odağı (Blanchard ve Henle, 2008: 1067; Chak ve Leung, 2004: 559), örgütsel yaptırımlar (D'Arcy vd., 2009: 79), örgütsel adalet (de Lara, 2006: 580; Lim, 2002: 675) ve örgütsel güven (Alder vd., 2006: 894) gibi bazı bireysel ve örgütsel sebepler üzerinde yoğunlaşmıştır. Mevcut çalışma sanal kaytarmanın bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğunu ileri sürmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, verimliliği azaltan ve yapılan işin kalitesinin düşmesine sebep olan, böylelikle örgütsel normları ihlal eden davranışlar olarak tanımlanmaktadır. (Robinson ve Bennett, 1995: 556). Sanal kaytarma davranışlarının da çalışanların zamanının büyük bir bölümünü alması ve işlerine

odaklanamamalarına sebep olması gerekçesiyle, işe geç kalma, çalışma esnasında uzun molalar verme veya işe devamsızlık davranışları ile aynı kapsamda değerlendirilmesi ve üretkenlik karşıtı iş davranışı çeşitlerinden -organizasyonun beklentilerinden daha az zaman diliminde çalışmayı içeren- “geri çekilme davranışları” (Spector vd., 2006: 450) kapsamında sınıflandırılması uygun olacaktır.

### 3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİ

Yerli ve yabancı yazında daha önce yapılmış sanal kaytarma ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bununla birlikte örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, beş faktör kişilik özellikleri ve rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı inceleyen araştırmalar mevcuttur. Araştırma hipotezlerinin oluşturulmasında bu değişkenler arasındaki ilişkiden yararlanılmıştır.

Brewer ve Kramer (1986: 543), Farh vd. (1997: 421) ve Moorman vd. (1993: 209) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısının alt boyutlarından dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Lowe ve Vodanovich (1995: 99) tarafından yapılan araştırma sonuçları dağıtımsal adalet algısının diğer alt boyutlara göre örgütsel özdeşleşme üzerinde daha etkili olduğunu göstermektedir. Masterson vd. (2000: 738) tarafından yapılan araştırmada prosedürel adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara kıyasla daha kuvvetli olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel adalet algısı ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.

Kaplan ve Ögüt (2012: 9) tarafından yapılan çalışmada dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında ve dağıtımsal adalet ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Lim (2002: 675) tarafından yapılan araştırma, çalışanların mensubu oldukları kurum/işletmelerde adaletsizlik olduğunu algılamaları durumunda daha fazla sanal kaytarma faaliyetlerinde bulduklarını göstermektedir. Ahmadi vd., (2011: 103) yaptığı çalışmada dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü ilişki tespit etmiştir. Zoghbi (2009: 188) tarafından yapılan araştırma işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir.

Mael (1988: 1) tarafından yapılan çalışma, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Sass ve Canary (1991: 275) tarafından 122 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında kuvvetli ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ertürk vd. (2005: 81) tarafından hizmet ve üretim sektöründe faaliyet gösteren 121 çalışan üzerinde yapılan araştırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme pozitif yönde ve anlamlı ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.

Niaei vd. (2014: 70), tarafından yapılan çalışmada sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Güngör (2016: 161), tarafından yapılan çalışma ise "eğlence" odaklı sanal kaytarmanın, çalışanların duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilediğini göstermiştir.

Polat (2009: 141-142), tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin ve uyumluluk arasında pozitif, nevrozizm ile negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Abidin vd. (2014: 61), tarafından yapılan araştırma ise beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin (conscientiousness) ve uyumluluk (agreeableness) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Buna göre sorumluluk ve uyumluluk düzeyleri yüksek olan bireylerin sanal kaytarma türü davranışlar konusunda düşük eğilim gösterecekleri anlaşılmaktadır.

Green (1978: 486) tarafından yapılan araştırma, rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif etkisinin olduğunu göstermektedir. Sawitri (2010: 320) tarafından yapılan çalışma ise, çalışanların rol belirsizliği ve rol çatışması konusunda yaşadığı endişelerin sanal kaytarma davranışlarını artırdığını göstermektedir.

Yukarıda bahsedilen veriler ışığında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin ve uyumluluk arasında pozitif yönde; aynı bağımsız değişkenler

ile sanal kaytarma davranışı arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Rol belirsizliği konusunda da benzer olarak örgütsel özdeşleşme ile negatif yönde; sanal kaytarma davranışı ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

#### 4. YÖNTEM

##### 4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, kamu sektörü çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, sanal kaytarma (mesai saatlerinde iş dışı internet kullanımı) gerekçeleri ve alt boyutlarına olan etkilerinin incelenmesidir. Aradaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişimin (korelasyon) varlığını, yönünü ve şiddetini belirlemeye çalışan ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırmalı tarama modeli (İslamoğlu ve Alınacak, 2014) kullanılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise; aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile “gelişimsel/bilgisel” gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile “eğlence/kendini yenileme ve bağımlılık” gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında *negatif* yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

##### 4.2. Araştırmanın Evreni, Örneklem ve Hipotezleri

Araştırmanın örneklemini Haziran, 2017 itibarıyla Ankara'da halen kamu sektöründe faaliyet yürüten bir kuruma bağlı dikimevinde çalışan ve bu kurumdan rastlantısal olarak seçilmiş 243 kişi oluşturmaktadır.

Katılımcıların 52'si (%27,9) kadın, 134'ü (%72,1) erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların 6'sı (%3,2) 18-24 yaş, 105'i (%56,5) 25-34 yaş, 63'ü (%33,9) 35-44 yaş, 12'si (%6,5) 45-54 yaş aralığındadır. 30'u (%16,1) bekar, 156'sı (%83,9) evlidir. 99'u (%53,2) lise, 54'ü (%29) önlisans, 30'u (%16,1) lisans, 3'ü (%1,6) lisansüstü eğitim seviyesindedir. 105'i (%56,5) 2000-3000 TL, 39'u (%21,0) 3000-4000 TL, 36'sı (%19,4) 4000-5000 TL, 6'sı (%3,2) 5000 TL ve üzeri gelir seviyesindedir. Tamamının çalışma saatlerinde internete erişim imkanı bulunmaktadır.

##### 4.3. Veri Toplama Aracı

Bu kapsamda, araştırmada kullanılacak olan anket formu birinci bölüm demografik veriler, ikinci bölüm "Örgütsel Özdeşleşme", üçüncü bölüm ise "Çalışma Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri" olmak üzere üç (3) bölümden oluşmaktadır. İkinci bölüm olan "Örgütsel Özdeşleşme" de Polat (2009) tarafından "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması" isimli doktora çalışmasında kullanılmış, yapı geçerliliği araştırmacı tarafından doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmış, orijinali Ashforth ve Mael (1989) tarafından oluşturulmuş ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölüm olan "Çalışma Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri"nde ise (Ünal vd.,



2015) tarafından "Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma" isimli çalışmada kullanılmış ve orijinali Doorn (2011) tarafından geliştirilmiş ölçekten yararlanılmıştır.

Anketin birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulmuş sekiz ifadeden, ikinci bölümde yer alan "Örgütsel Özdeşleşme" ise, altı ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm olan "Çalışma Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri" ölçeğinden "yorum yapmak/görüş bildirmek" ve "alışkanlık nedeniyle bir veya daha fazla siteyi takip etmek" ifadeleri ilk analiz neticesinde her iki faktörde yer aldığından dolayı çıkarılmış ve izleyen analizlere on ifade dahil edilmiştir.

Araştırma kapsamında, kişilerin tutum ve eğilimlerini ölçmek için kullanılan ve katılımcıların, kendilerine sunulan birtakım yargı ve ifadelere yönelik katılıp katılmama derecelerini belirtmelerini öngören likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu doğrultuda, katılımcıların tutum ve eğilimleri (5) Daima, (4) Genellikle, (3) Bazen, (2) Nadiren, (1) Asla ve (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde iki ayrı "5'li Likert Ölçeği" ile ölçülmüştür. Analiz aşamasında, Faktör Analizi ve Basit Doğrusal Regresyondan yararlanılmıştır.

#### 4.4. Verilerin Analizi

"Örgütsel Özdeşleşme" ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) yüksek bulunmuştur (0,802). "KMO Örneklem Yeterliliği" 0,800; "Bartlett Küresellik Testi" ise 0,000 olarak tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarında; oluşan faktörün normal dağılıma uymadığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). "KMO Örneklem Yeterliliği" ve "Bartlett Küresellik Testi" değerleri faktör analizine uygun ilişkiler olduğunu göstermektedir (Field, 1989). İfadelere yapılan faktör analizi neticesinde ifadelerin bir faktör altında toplandığı görülmektedir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Dair Faktör Yapısı

<b>Faktör 1: Örgütsel Özdeşleşme</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarıım gibi hissederim.	0,798
Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım	0,744
Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissederim	0,728
Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim	0,680
Diğer kişilerin çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir	0,675
Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim	0,654
<b>Açıklanan Varyans Yüzdesi</b>	<b>51,084</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans Yüzdesi</b>	<b>51,084</b>

"Çalışma Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri" ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) kabul edilebilir seviyede bulunmuştur (0,724). "KMO Örneklem Yeterliliği" 0.701; "Bartlett Küresellik Testi" ise 0,000 olarak tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarında; faktörlerin hiç birinin normal dağılıma uymadığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). "KMO Örneklem Yeterliliği" ve "Bartlett Küresellik Testi" değerleri faktör analizine uygun ilişkiler olduğunu göstermektedir (Field, 1989). İfadelere yapılan faktör analizi neticesinde Ünal vd. (2015) tarafından yapılan çalışmaya benzer şekilde "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" ve "gelişimsel/bilgisel" olmak üzere iki faktör oluşmuştur (Tablo 2.). Her iki faktörün güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) kabul edilebilir seviyededir (eğlence/kendini yenileme/bağımlılık için 0,799 ; "gelişimsel/bilgisel" için 0,723).

**Tablo 2.** Katılımcıların Mesai Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçelerine Dair Faktör Yapısı.

	Faktör Yüklemeleri	
	1	2
<b>Faktör 1: Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık</b>		
Alışkanlık nedeniyle bir veya daha fazla siteyi takip etmek	0,835	
Arkadaşlarla sosyal paylaşımlarda bulunmak (resim, video vb.)	0,815	
Eğlenceli vakit geçirmek	0,709	
İşten uzaklaşarak zihni boşaltmak	0,686	
Boş vakitleri değerlendirmek	0,638	
İşe biraz ara vermek / Dinlenmek	0,503	
Alım satım yaparak maddi kazanç elde etmek	0,457	
<b>Faktör 2: Gelişimsel/Bilgisel</b>		
Merak ettiği / İlgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak		0,844
Gündemi takip etmek .		0,782
Kendini geliştirmek / Yeni beceriler kazanmak		0,671
<b>Açıklanan Varyans Yüzdesi</b>	<b>32,710</b>	<b>18,601</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans Yüzdesi</b>	<b>51,311</b>	

#### 4.5. Bulgular ve Yorumlar

Araştırma kapsamındaki katılımcılardan; 243 çalışanın 61'i (%24) mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanmadığını belirtmektedir (Bu sebeple araştırmanın izleyen bölümlerinde örneklem sayısı 186 olarak alınmıştır).

**Tablo 3.** Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Gerekçelerine Dair Ortalamalar

Faktör		Kamu Sektörü		
		N	Ortalama	Standart Sapma
<b>Örgütsel Özdeşleşme</b>	<i>Örgütsel Özdeşleşme</i>	186	3,8952	0,72071
<b>İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri</b>	<i>Gelişimsel/Bilgisel</i>	186	3,9409	0,79983
	<i>Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık</i>	186	2,2988	0,67950

Araştırmada ölçek değerlendirme skalası 1,00 - 1,80 (Çok Düşük); 1,81 - 2,60 (Düşük); 2,61 - 3,40 (Orta); 3,41 - 4,20 (Yüksek); 4,21 - 5,00 (Çok Yüksek) şeklindedir. Tablo 3.de araştırmaya katılan kamu çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ve internet kullanım gerekçeleri incelendiğinde; "Örgütsel Özdeşleşme" düzeyi ortalamasının 3,8952 (Yüksek); iş dışı internet kullanımı gerekçelerinden "gelişimsel/bilgisel" alt boyutunun ortalamasının 3,9409 (Yüksek), "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" alt boyutunun ortalamasının 2,2988 (Düşük) düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve Sanal Kaytarma Gerekçelerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.

	Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Özdeşleşme	Gelişimsel/Bilgisel	Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık
Örgütsel Özdeşleşme	3,8952	0,72071	1,000		
Gelişimsel/Bilgisel	3,9409	0,79983	0,391**	1,000	
Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık	2,2988	0,67950	0,057	0,049	1,000

\*\*p<0.01 (Çift Yönlü)

Tablo 4. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile; iş dışı internet kullanımı gerekçelerinden "gelişimsel/bilgisel" alt boyutu arasında pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı ilişki olduğu; ancak "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" alt boyutu ile herhangi bir anlamlı ilişki bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 5.** Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Gelişimsel/Bilgisel Gerekçeli Sanal Kaytarma Arasındaki Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
(Sabit)	2,564	0,307		8,348	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,353	0,078	0,318	4,557	<b>0,000*</b>
R=0,318 ; R <sup>2</sup> =0,101 ; F=20,762 ; p=0,000 (p<0,05)					
Bağımlı Değişken: Gelişimsel/Bilgisel					

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, "gelişimsel/bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanım davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak tahmin etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyi, sanal kaytarma gerekçelerinden "gelişimsel/bilgisel" faktörünü %10,1 (R<sup>2</sup>=0,101) oranında açıklamaktadır (Tablo 5.).

**Tablo 6.** Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık Gerekçeli Sanal Kaytarma Arasındaki Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.

Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
(Sabit)	2,284	0,275		8,295	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,004	0,070	0,004	0,056	0,955
R=0,004 ; R <sup>2</sup> =0,000 ; F=0,003 ; p=0,955 (p>0,05)					
Bağımlı Değişken: Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık					

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" gerekçeli iş dışı internet kullanım davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur (Tablo 6.).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanal kaytarmanın hem çalışana hem de mensubu olduğu organizasyona birçok zararının olduğu görülmektedir. Bu tür davranışlar, üretkenliği ve verimliliği azaltmakta, iş kalitesinin düşmesine sebebiyet vermekte, organizasyonlar nezdinde yüksek meblağlarda maddi kayıplara sebep olmaktadır. Hatta, ciddi boyutlara varan davranışlar işletmeleri yasal yaptırımlara maruz bırakabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların gündemi takip etmesine imkan vermesi, yapılan işe bir süre ara verilerek

yenilenmeyi ve rahatlamayı sağlaması ve çalışanlara birçok konuda öğrenme fırsatları sunması gibi faydaları da bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda görülen ortak nokta ise bu davranışların iş ortamında yaygın olarak sergilendiğidir. Nitekim yaptığımız araştırmanın sonuçları da bunu göstermektedir. Araştırmaya katılan 243 çalışanın 186'sı (% 76) mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullandığını beyan etmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile "gelişimsel/bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanım davranışları arasında pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Araştırma sonuçları, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların mesai saatlerinde daha çok kendini geliştirmek / yeni beceriler kazanmak, gündemi takip etmek veya merak ettiği / ilgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak gibi olumlu amaçlarla internet kullandıklarını göstermektedir. Netice olarak birinci hipotez: "Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile "gelişimsel/bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır." kabul edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında ise anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Buna göre araştırmanın ikinci hipotezi reddedilmiştir. Alana ilişkin olarak, Sass ve Canary (1991) ve Mael (1988) tarafından yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde, kuvvetli ve anlamlı ilişki bulunduğunu göstermektedir. İki değişken arasındaki kuvvetli ilişkiden hareketle, araştırmamızın ikinci hipotezinden elde edilen bu sonuç, örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi inceleyen geçmiş araştırmalar ile kıyaslandığında Candan ve İnce (2016: 229) tarafından yapılmış çalışma ile uyumlu sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Nitekim bu araştırmada da, örgütsel bağlılık ve çalışmamızdaki "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" faktörü ile benzer ifadelerden oluşan ciddi nitelikteki sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini yükseltmek organizasyonların en önemli hedeflerinden biri olmalıdır. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar, kurum/işletme içi etkililik, verimlilik ve performansı artıracak, organizasyonların uzun vadeli hedeflerine daha kolay erişebilmelerine imkan sağlayacaktır. Örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönde ilişkili tüm değişkenlerin [örneğin; örgüt içi güven (Lee, 2004: 623), örgütsel vatandaşlık (Rickett, 2005: 358), iş tatmini (Özdemir, 2007: 163) çalışanlar tarafından mesai saatlerinde olumlu amaçlarla internet kullanımını artıracakları değerlendirilmektedir. Böylelikle, çalışan yaratıcılığı gelişecek ve bilgiye erişim kolaylaşacaktır.

Akıllı cep telefonu, tablet bilgisayar vb. cihazlar günlük hayata her geçen gün daha fazla entegre olmakta, iş ortamında da yaygın olarak kullanılmaktadır. İnternetin sunduğu öğrenme imkanlarının iş yaşamına fayda sağlayacak şekilde kullanılması ve söz konusu potansiyelin yöneticiler tarafından dikkate alınarak bu doğrultuda politikalar belirlenmesi örgüt açısından kazanç sağlayacaktır. Organizasyonlar çalışanlarına yönelik kabul edilebilir internet politikası belirlemeli, kurumu/işletmeyi yasal yaptırıma maruz bırakabilecek internet kullanımı filtrelenmeli, ancak filtreleme işleminin, yapılan işlerin yavaşlamasına ve aksamasına sebep olmamasına da dikkat edilmelidir.

## KAYNAKÇA

Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S.A., Rokni, M.A.N. & Kahrer, M.S. (2011). "Deviant Work Behavior: Explaining Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing as a Deviant Work Behavior." American Journal of Science Research, 24, 103-116.

Abidin, R., Abdullah C.S., Hasnan, N., & Bajuri A.L. (2014). "The Relationship Of Cyberloafing Behavior With Big Five Personality Traits." Aust. J. Basic & Appl. Sci.8(12): 61-66.

Alder, G. S., Noel, T. W., & Ambrose, M. L. (2006). "Clarifying the effects of internet monitoring on job attitudes: The mediating role of employee trust." Journal of Information Management, 43(7): 894-903.

Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). "Social identity theory and the organization." Academy of Management Journal, 14, 20-39.

- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: the Role of Norms and External Locus of Control." *Computers In Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2004). "Testing A Measure of Cyberloafing." *Journal of Allied Health*, 35(1): 9-17.
- Boros, S. (2008). "Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations." *Cognition, Brain, Behavior*, 7(1): 1-28.
- Brewer, M.B. ve R.M. Kramer (1986). "Choice Behavior in Social Dilemmas: Effects of Social Identity, Group Size and Decision Framing." *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 543-549.
- Candan, H. & İnce M. (2016). "Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma." *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1): 229-235.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). "The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance." *Journal of Management Studies*, 44, 972-992.
- Chak, K., & Leung, L. (2004). "Shyness and locus of control as predictors of internet addiction and internet use." *Cyber Psychology and Behavior*, 7(5): 559-570.
- Cheney, G. (1983). "On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification." *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- D'Arcy, J., Hovav, A., & Galletta, D. (2009). "User awareness of security countermeasures and its impact on information systems misuse: A deterrence approach." *Information Systems Research*, 20(1): 79-98.
- de Lara, P. Z. M. (2006). "Fear in organizations: Does intimidation by formal punishment mediate the relationship between interactional justice and workplace internet deviance?" *Journal of Managerial Psychology*, 21(6): 580-592.
- Dutton, J. E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification." *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 239-263.
- Doorn, O.N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed In A Theoretical Framework*. (Master Thesis). Netherlands: Eindhoven University of Technology.
- Edwards, M., & Peccei, R. (2007). "Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1): 25-57.
- Ertürk, A., Demircan N. & Ceylan A. (2005). "The Effects of Organizational Communication and Commitment on Organizational Identification: A Sectoral Comparison." *Bogazici Journal: of Social, Economic and Administrative Studies*, 19(1/2): 81-98.
- Farh, J., P. C. Earley ve S. Lin, (1997). "Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society." *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-444.
- Field, A. (1989). *Discovering Statistics Using SPSS*, 3.Ed., Sage Publications, California.

- Green, C. N. (1978). "Identification Modes of Professionals: Relationship With Formalization, Role Strain and Allienation." *The Academy of Management Journal*, 21(3): 486-492.
- Güngör, M. (2016). *Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Hirst, G., VanDick, R., & VanKnippenberg, D. (2009). "A social identity perspective on leadership and employee creativity." *Journal of Organizational Behavior*, 30, 963-982.
- Homburg, C., Wieseke, J., & Hoyer, W. D. (2009). "Social Identity and the Service–Profit Chain." *Journal of Marketing*, 73, 38-54.
- İslamoğlu, H. & Alınçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kachchhap L.S. & Ong'uti M.A. (2015). "Linking Personality and Strategic Leadership to Organizational Identification. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8): 243-256.
- Kaplan, M. & Öğüt, A. (2012). "Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği." *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1): 1-13.
- Kramer, R.M. (2006). *Social Capital and Cooperative Behavior in the Workplace: A Social Identity Perspective*. *Advances in Group Processes*, 23, 1-30.
- Lee, H., (2004). "The Role of Competence Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement." *Journal of Managerial Psychology*, 19(6): 623-639.
- Lim, V. G. (2002). "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice." *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2006). "Cyberloafing and organizational justice: The moderating role of neutralization technique." In M. Anandarajan, T. S. H. Teo, & C. A. Simmers (Eds.), *The Internet and workplace transformation* (pp. 241-258). New York: ME Sharpe.
- Lowe, R.H. & S.J. Vodanovich (1995). A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10,99-114.
- Madjar, N., Greenberg, E. & Chen, Z. (2011). "Factors for Radical Creativity, Incremental Creativity, and Routine, Noncreative Performance." *Journal of Applied Psychology*, 96(4): 730-743.
- Mael, Fred A. (1988). *Organizational Identification: Construct Redefinition and a Field Application with Organizational Alumni*, Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University, Detroit.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igarria, M. (2004). "Development of A Measure of Personal Web Usage In the Workplace." *Cyberpsychology & Behavior*, 7(1): 93-104.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. & Taylor M. (2000). "Integrating Justice and Social Exchange: The Different Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships." *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W., & Jolton, J. A. (2006). "Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction." *Cyberpsychology & Behavior*, 9(6): 730 741.

- Moorman, R.H., B.P. Niehoof & D.W. Organ (1993). "Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice." *Employee Responsibilities and Journal*, 6, 209-225.
- Niaei, M., Peidaei M.N., & Nasiripour A.A. (2014). "The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment In Organization of Environmental Protection." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7): 59-71.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior." *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma." *Ege Akademik Bakış*, 14(1): 99-114.
- Özdemir, H. O. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Phinney, J. S. (1991). "Ethnic identity and self-esteem: A review and integration." *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 13(2): 193-208.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Riketta, M. (2005). "Organizational identification: A meta-analysis." *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 358-384.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study." *Academy of Management Journal*, 38 (2): 555-572.
- Sass, J.S. & D.J. Canary, (1991). "Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence." *Western Journal of Speech Communication*, 55, 275-293.
- Sawitri, Hunik Sri Runing. (2010). *Interaction of Commitment and Work Stressor on Cyberloafing Employee Behavior*. Competitive Research Program of Sebelasmaret University Surakarta. Not Published.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?" *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 446-460.
- Staffmonitoring.com (2017). "Staff monitoring software solutions, Office slacker stats." <https://staffmonitoring.com/p32/stats.htm>, (Erişim Tarihi: 07.10.2017).
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation Between Social Groups*. Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations. London: Academic Press.

- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). *The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour*. In: S. Worchel & W. G. Austin, eds. *Psychology of Intergroup Relations*, pp. 7–24. Chicago: Nelson.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group. A Self-Categorization Theory*. Oxford: Blackwell.
- Urbaczewski, A. & Jessup, L. M. (2002). "Does electronic monitoring of employee Internet usage work?" *Communications of the ACM*, 45(1): 80-83.
- Ünal, Ö.F., Tekdemir, S. & Yıldızbaşı S. (2015). Kamu Çalışanlarının Sanal Kayıt Aaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 515-534.
- Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O. and Wieseke, J. (2006). "Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour." *British Journal of Management*, 17, 283-301.
- Vault.com (2005). "Results of Vault.com survey of internet use in the workplace.", <http://www.businesswire.com/news/home/20050810005554/en/Employees-Addicted-Net-Surfing-New-Vault-Survey>, (Erişim Tarihi: 07.10.2017).
- Wieseke, J., Ahearne, M., Lam, S. K., & Von Dick, R. (2008). "The Role of Leaders in Internal Marketing: A Multilevel Examination Through the Lens of Social Identity Theory." *Journal of Marketing*, 73(2): 123-146.
- Zoghbi, P. (2009). "Inequity, Conflict, and Compliance Dilemma as Causes of Cyberloafing. International." *Journal of Conflict Management*, 20(2): 188-201.



## MIGRATION WITH ECONOMIC DIMENSIONS\* EKONOMİK VERİLERLE GÖÇ

Mehmet SENTURK

*Assoc. Prof. Dr., Kilis 7 Aralık University, The Faculty of Economics and  
Administrative Sciences, International Trade and Logistics Department*

Zeynep KOSE

*Lecturer, HasanKalyoncu University, The Faculty of Economics and Administrative  
Sciences, Department of Economics*

*Lec. Hasan Kalyoncu University*

Abdullah KAHRAMAN

*PhD Candidate, Gaziantep University, The Faculty of Economics and Administrative  
Sciences,, Department of Business Administration*

### Abstract

Migration have been concerned people that from all strata recently. There are many different results of migration. In particular, such as immigrant remittances, human capital flight is important topics for national economy. The aim of this study, economic dimensions of migrations unfold in consideration of previous studies. Increasing of human capital flight and migration remittances induce negative results in the long run for emigrant country. In addition to this, migration causes positive results in the short run for immigrant receiving country. Nevertheless, illegal migrations result in many negative performances. Recently, countries apply many different policies for minimising effect of migration.

**Keywords:** Migration, Economic Structure, Human Development

**JEL Classification:** F22, O15, R23 .

### Özet

Göç olgusu, son zamanlarda her kesimden insanı ilgilendirmektedir. Göçlerin birçok farklı sonucu mevcuttur. Özellikle işçi havaleleri, beyin göçü gibi başlıklar ülke ekonomisi için önemli başlıklardır. Bu çalışmanın amacı, göçlerin ekonomik boyutlarının önceki yapılan çalışmalar ışığında göz önüne serilmesidir. Göç veren ülke için beyin göçü, işçi dövizlerinin artması uzun vadede ekonomik büyüme üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Göç alan ülkede ise, kısa vadede olumlu sonuçlara neden olmaktadır. Yine de yasa dışı göçler birçok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ülkeler son zamanlarda göçlerin etkilerini en aza indirmek için farklı politika uygulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Göç, Ekonomik Yapı, İnsani Gelişme.

JEL Kodu: F22, O15, R23.

---

\* A part of this paper rsubmitted in "2. Middle East Conferences" 28-29 April 2016, Kilis-Turkey.

الهجرة بأبعاد اقتصادية\*

محمد شنتورك<sup>14</sup>

زينب كوسا<sup>15</sup>

عبدالله كهرمان<sup>16</sup>

### ملخص

لقد اجتذبت ظاهرة الهجرة مؤخرا الناس من جميع مناحى الحياة. هناك العديد من النتائج المختلفة للهجرات. تعد العناوين الرئيسية مثل إمبراطوريات العمال وهجرة الأدمغة موضوعات ذات أهمية خاصة بالنسبة لإقتصاد البلاد. والهدف من هذه الدراسة هو إظهار الأبعاد الإقتصادية للهجرة في ضوء الدراسات السابقة. هجرة الدماغ من البلد التي تم الهجرة منها، كان للزيادة في صرف العاملين أثر سلبي على النمو الإقتصادي على المدى الطو وهجرة الأدمغة إلى البلد المهاجر، والزيادة في هجرة اليد العاملة، لها أثر سلبي على النمو الإقتصادي على المدى الطويل. وفي البلد الذي يتلقى الهجرة، يؤدي إلى نتائج إيجابية على المدى القصير. ومع ذلك فإن الهجرة غير القانونية لها عواقب سلبية كثيرة. وقد نفذت البلدان مؤخرا سياسات مختلفة للتقليل من أثر الهجرة إلى أدنى حد.

الكلمات المفتاحية: الهجرة، الهيكل الإقتصادي، التنمية البشرية.

JEL Kodu: F22, O15, R23

## 1. Introduction

As the meaning word of migration, means that people with political and social reasons either individually or masses forms of displacement or change their place where they lived. If this location change is made in the same community "internal migration", if it is made between different governmental systems "external migration" can be separated from each other (Tekeli, 1978: 17).

Internal migration; within its borders of nation states, is the labour movements of the population to be made to areas that make up the pole of growth in the economy. After the 1950s, had been seen in developing countries intensively. Internal migration is showing an increase by experienced "urbanization and industrialization", also includes migration from rural to urban. In this stage, has put "the driving factor - pull factors" element on the agenda. In addition, another focus point is as a result of the internal migration "proletarianization" and away from the peasantry subjects. Driving factors (high unemployment) are generally conservative, while causing a migration to improve security; attractive factors (economic growth) seem to encourage a migration to take risk and to increase revenue (Marshall, 1999: 314, 685).

The external migrations are the migrations are made from one country to the other. Due to different reasons, external migration can be done on a voluntary or mandatory basis. In particular, increased transportation and communication facilities have increased the mobility of migration between the countries. While external migrations which are made with the desire to live in better living conditions are voluntary migration; migrations which made for reasons such as wars, natural disasters, famine and terror are forced external migrations (Sahin, 2010: 57).

In 2014, the total number of migrants in the world was calculated as 19.5 million people. With 1.6 million refugees, Turkey is the most refugee-hosting country, followed by Pakistan (1.5 million), Lebanon (1.2 million) and Iranian Islamic Republic (1.1 million) respectively. More than half of the world's refugees (53%) came from three countries: Syria (3.9 million), Afghanistan (2.6 million) and

---

\* A part of this paper rsubmitted in "2. Middle East Conferences" 28-29 April 2016, Kilis-Turkey.  
Correspondent Author: Assoc. Prof. Dr., Kilis 7 Aralık University, The Faculty of Economics and Administrative Sciences, International Trade and Logistics Department, e-mail: msenturk@kilis.edu.tr, Address: Mehmet Sanlı Mah. Doğa nGüreş Paşa Bul. No: 134, 79000 Merkez-Kilis-Türkiye, Tel: +90 348 814 2666-1513, Fax: +90 348 813 9336

Lecturer, Hasan Kalyoncu University, The Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Economics, e-mail: zeynep.kose@hku.edu.tr

PhD Candidate, Gaziantep University, The Faculty of Economics and Administrative Sciences,, Department of Business Administration, PhD candidate, e-mail: akaho27@hotmail.com

Somalia (1.1 million) (UN, 2016: 1).

The phenomenon of immigration has a history as old as human history. Because the leading causes of human existence more comfortable and better life comes. It has been applied in different ways to lead a better life. "Migration" has been the leading of these ways. Migrations have an important place in the history of the country. Indeed, many countries have been established with the immigrations (Eker, 2008). The migration phenomenon that continues in parallel with the course of human history varies as of periods. In particular, the second half of the history of migration has been scene to migration movements that its effects are still felt nowadays. Here it is noteworthy that migration movements that are giving to the present form of Europe and America are slave trade of western states from 15th century and nearly lasted for 300 years. When the slave trade which lasted 300 years is banned from Asia, Africa and the Caribbean paid workforces have been brought and a big part of them have undergone resident status in these countries (Canpolat, 2012: 8).

## 2. Literature Review

Arı and Ozcan (2012); found that remittances affect the growth positively. According to this; the increase in remittances leads to a large increase on economic growth itself. It has been able to say that the remittances which have been submitted from abroad through households' education, health care spending to generate human capital and by increasing consumption with the functioning of the multiplier mechanism and to increase investments by saving to contributed to the growth.

Gokbayrak (2014) has determined that within the scope of brain drain, the study dealt with the relationship between development and migration; the remittances that were submitted by the immigrants and the investments have not met the expected results. Instead it is thought that, the return and with the condition of provision of appropriate opportunities to have more impact. In the current situation, brain drain in emigrant countries including Turkey as well as to provide positive externalities alone does not make any sense. However, conscious of public policies to be implemented, in the event of creating a favourable environment is expected to occur a positive externality. In this sense, it is necessary to determine the appropriate policies.

Ottaviano, et al. (2015); the effect of immigrants on import, export and productivity in the UK has been investigated in the study, immigrants' export behaviour are expected to affect the productivity of the firms. The first impact can be understood that the appointment of the migrant workers again on the high seas productive work. Second, immigrants' productivity or cost reduction effect and the third are the impact of immigrants on private bilateral trade. According to the obtained results; with due to the effect of reducing costs in firm immigrants increase the productivity in the service industry. Immigrants also cause a reduction in the size of the country-specific offshore. As a result, it is emphasised that by decreasing in communication and in services commerce cost has been found that to increase the country-specific exports.

Gjini (2013); in his study the impact on economic growth of Central and Eastern European countries immigrant remittances were tested by panel data analysis from 1996-2010 year for the 12 CEE countries. Accordingly, it has been found that between the mentioned dates the remittances have a negative impact on economic growth. A 10% increase in remittances is estimated to have caused a decrease in the amount of output by 0.9%.

Faustino and Peixoto (2009); by analyzing the Portuguese immigrants in the 1995-2006 period, has calculated the increase in migrant workers inventories and increase in the rate of skilled immigrants in the manufacturing industry. In this context, the effects it is estimated that in 38 countries which have bilateral relations with Portugal immigrant entrepreneurs operating in the manufacturing industry. This study was made by a panel data analysis, 10% increase in immigrant stock causes to 2.8% increase in export, 2.66% in imports, and 1.87% in the intra-industry trade while here in trade within horizontal industry trade 4.01% within vertical industry causes to 1.48% increase in Portugal. In addition to this, it was found that skilled immigrant labour and immigrant workers in manufacturing industry on export, intra-industry trade and on vertical intra- industry trade had a positive impact.

Akkoyunlu (2012); in 1969-2004 period the migration from Turkey to Germany and the factors affecting

this was examined by co-integration analysis. Accordingly, it is determined that foreign trade and the movement of factors that affect the migration and in the long term to play an important role in for Turkey to manage it. However, it was found that the most important factors affecting migration is income differences between Germany and Turkey.

Güney et al.(2013); the impact of international migration on the wage levels have been introduced by way of literature review. According to the studies; it has been concluded that international migration, while increasing the wage level in the emigrant country; in the immigrant country increasing the national income and prosperity as well as increasing the pollution, has caused an increase in unemployment of domestic labour.

### 3. Theoretical Framework

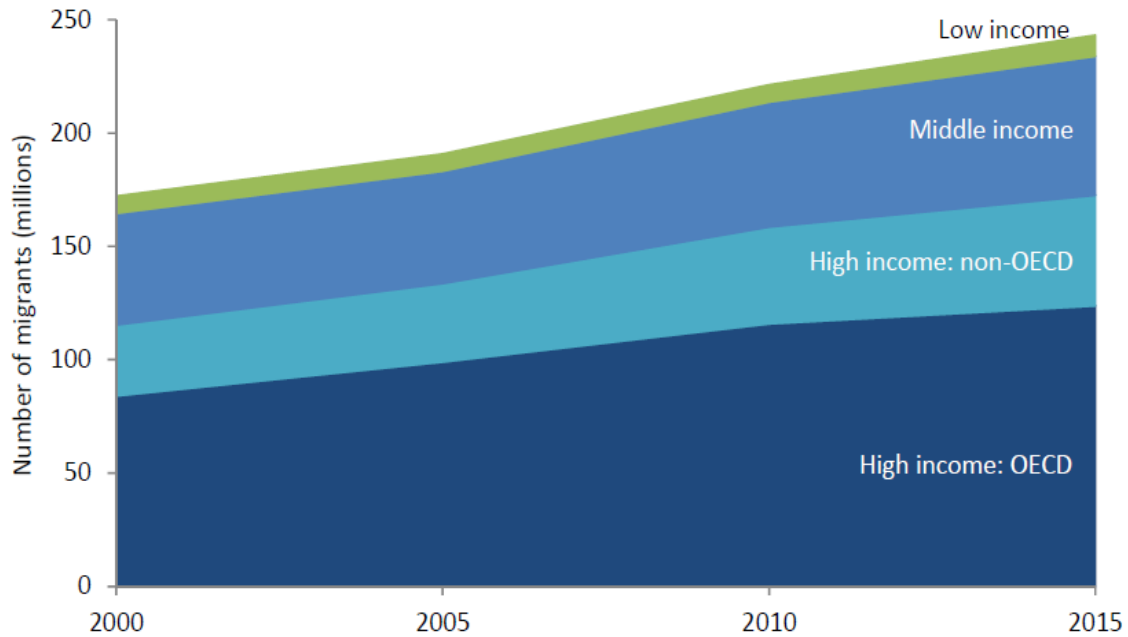
Nowadays rapid population growth, increase in interregional inequalities, experienced natural disasters, due to the internal instability and wars migration phenomenon and migration movements have become quite complicated. Especially from southern countries, where this dynamics are experienced more intensely, to the rich countries which have better situation compared to them, migration pressures have occurred. After all exceeding of these, inability to adapt to society of immigrants that have immigrated, leads to hostile treatment and racism in the immigrated country. The northern countries to respond to waves of migration from south to north which are increasing every day, making the entrance a little more difficult. The answer that is giving this way, raises a different issue that is the "illegal immigration". Especially globalization while promoting the free movement of goods and capital, it hinders the free movement of labour in the world of. After the 1973 oil crisis, the migration-receiving countries going thorough to "Closed Door Policy" has increased illegal immigration even more (Eker, 2008).

Today, major technological innovations in transport and communication technologies have facilitated the relocation of people faster and easier. Because of this intense activity occurring on a global scale, Castles and Miller (2008), had called this era "migration era"; Papastergoadis (1999) had called the relocation "migration turbulence". In fact, with these definitions has drawn the attention to the persistence of globalization and immigration issues (Transmitted: Gullupinar, 2012: 5).

With the globalization migration movements across the globe has increased. The increase in illegal immigration, as well as the rise of asylum movements migration has become a global problem and has become a phenomenon involving many countries. In other words migrations can be described as a consequence of globalization. Migrations which are the human dimension of globalization, has important consequences on the emigrated country's cultural, the economy and politics. There is no any country that is not self-isolated itself from the effects of migration to a different country to leave his country although no reason whatsoever. Therefore, migration and immigration has recently become a problem at the international level (Gulec, 2015: 82).

In the last thirty years liberal economy has been restructured and implemented neoliberal economic policies has forced people to work without social insurance, at low wages level. This practice has led to an increase in inequality between the poor southern countries and the rich countries of the North. These conditions have led to the migration of people to live in better living conditions. Ethnic and political clashes in different regions have resulted in the mass escape. This leads to labour mobility for the creation of new commercial district along (Gullupinar, 2012: 55).

**Figure 1.** Number of International Migrants by Income of Country or Area of Destination



Note: The classification of countries and areas by income level is based on 2014 gross national income (GNI) per capita, in U.S. dollars, calculated by the World Bank.

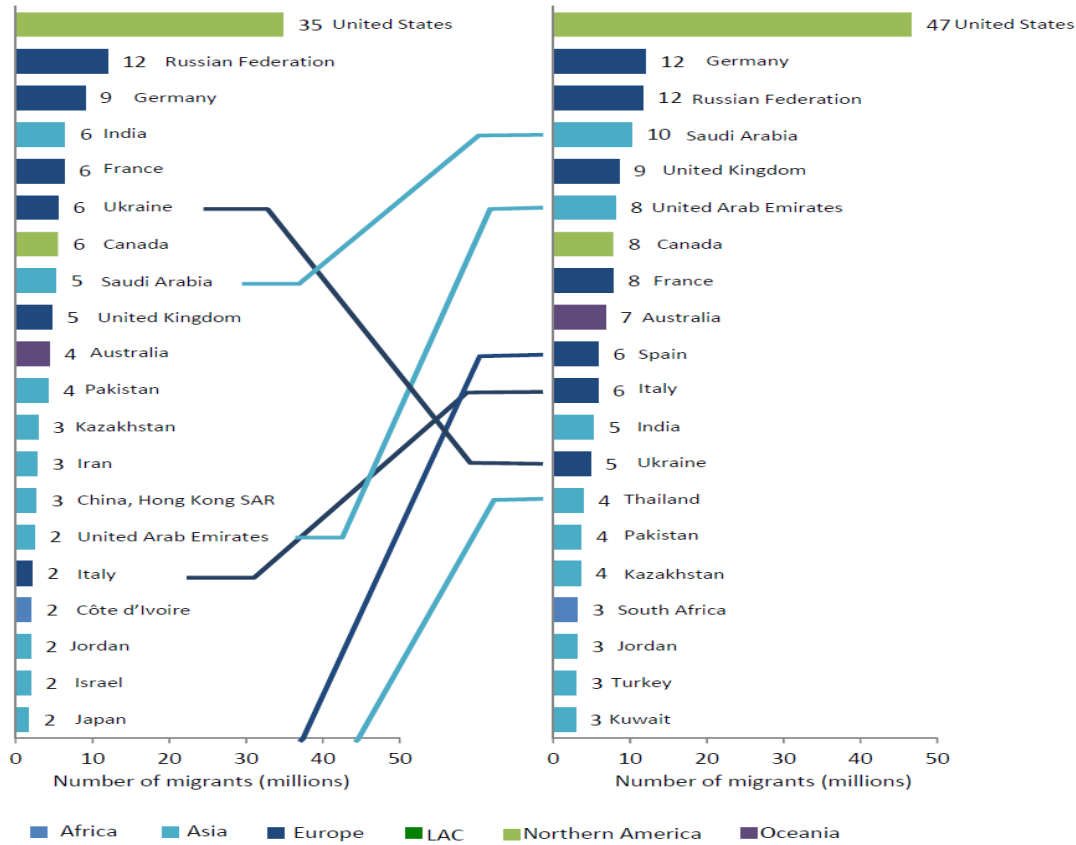
Source: United Nations, *International Migration Report 2105*, p.5

Figure 1 shows the number of immigrants from different income groups in the period of 2000-2015. According to this, the highest number of immigrants is OECD countries with high income. While this number is constantly increasing between 2000-2010 periods; there was a break in 2010 and has continued to increase again in 2010-2015. As can be seen, the least increase is seen in low-income countries. This is followed by a non-OECD member country.

High-income countries have absorbed most of the international migration in the world. High-income countries accounted for 81%, or 57 million, of the 71 million migrants in the worldwide between 2000 and 2015. 40 million of these immigrants have immigrated to high-income OECD countries, whereas 17 million of who went to countries that is non-high-income OECD member countries. In the high-income countries, there has been an increase in the number of immigrants worldwide, while in the period of 2000-2015 there has been a slight increase in some countries (2.6% per year) from non-OECD countries (2.9% per year) ( UN, 2016, 6).

A different dimension of the global migration which is emerged in the last century and continues in nowadays is also refugees. In the last century political instabilities, has led to the emergence of the remaining refugee issues in regions where extreme violence and civil war are experienced are under the iceberg. Immigration is invisible dimension of migrations which is beneath the iceberg. Today in the world from the Middle East, Far East, East Africa and the Central Asian countries about 67 million people have forced to migrate. 26 millions of these people armed conflict; 25 millions are natural disasters and while 16 million have emigrated due to political reasons. Increasing violence and instability in the world has brought along with an increase in asylum demands. Each passing day asylum seekers demands are increasing and a large part of the problems is the refugees who have to live in crowded state (UNHCR, 2009).

**Figure 2.20** Countries Hosting The Largest Numbers of International Migrants



Notes: "China, Hong Kong SAR" stands for China, Hong Kong Special Administrative Region, "Iran" for the Islamic Republic of Iran, "United Kingdom" for the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland and "United States" for United States of America. "LAC" stands for Latin America and the Caribbean. Connecting lines indicate that the ranking of a country or area changed by five positions or more.

Source: United Nations, *International Migration Report 2105*, p.7.

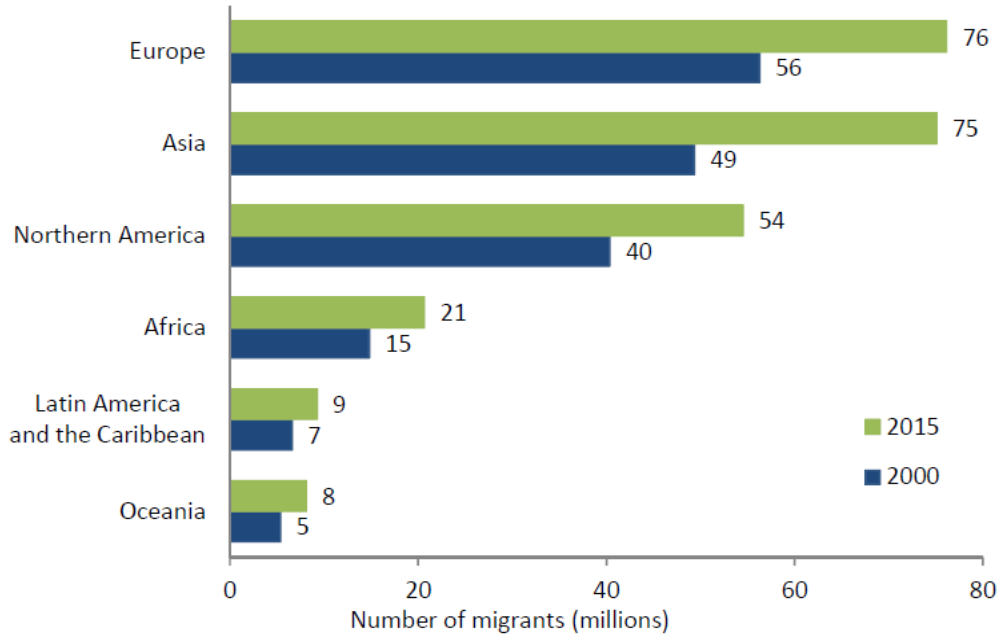
Figure 2 shows the countries that are home to immigrants. Accordingly, 67% of the total number of immigrants all over the world lives mostly in 20 countries. As it has seen, the largest number of immigrants is 47 million immigrants and this number lives in the United States, which corresponds to 19% of the total immigrants in the world. Germany and Russia are the second most migrating countries. Although it seems that there are only 3 million immigrants shelter in Turkey, this figure will of course be higher when irregular and illegal migrations are considered.

In the early 1990s cold war has ended, in this period in the world a new wave of monopolar globalization has begun. As the disintegration of Yugoslavia has shaken the balances, there have been conflicts in various regions of the world. During this period, the elimination of travel restrictions imposed in the Iron Curtain<sup>17</sup> countries, has led to the migration and refugee movements (Eker, 2008: 1).

As of 2008, the majority of refugees and asylum seekers, while are living in Asia and Africa the number of refugees living in developed countries stood at 10%. According to several international reports, Palestinian with 5.8 million refugees it is most refugee giving country, while Gaza and the West Bank was the largest refugee hosting countries which are hosting 1.8 million refugees (Ates, 2011: 313).

Figure 3. Number of International Migrants by Major Area of Destination

<sup>17</sup>Iron Curtain, is a term that used to define "Eastern bloc, the Soviet bloc or the Iron Curtain, and the Soviet Union during the Cold War, which its allies in Eastern and Central Europe. In 1947, primarily Poland, Romania, Bulgaria, Hungary and including East Germany many other countries came under the communist regime, it has become a block that was governed by Moscow. Eastern Bloc, has ended in 1989, with the collapse of the Soviet regime in Eastern Europe. The former communist countries are also called the post-communist countries" (Tunc, 2007: 1133).



Source: United Nations, *International Migration Report 2105*, p.6.

When the figure which shows the number of immigrant based on continental in 2000-2015 is examined, it is seen that the number of immigrants in all continents increased from 2000 to 2015. Of course, while the main reason is different, but this increase is due to political reasons. The continent that receives the most migration in this period is the European Continent, followed by Asia, North America, Latin America, and Oceania. In terms of the geographical conditions and possibilities it has, Europe is in the first place and Asia is following it.

In 2000-2015 period Asia has received more immigration as compared to other continents. In this period, Asia received 26 million international migrations and 1.7 million additional migrations. Europe in 2000-2015 period was the second most migrant receiving continent with 20 million or 1.3 million additional immigrants and followed by North America with 14 million or 0.9 million additional immigrants. The increase in the number of immigrants varies among the continents. Asia and Oceania have a faster experiment than the average immigrant pace. In 2000-2015 period, the number of migrants in Asia and Oceania increased by 2.8 percent annually. Latin America and the Caribbean Region in terms of annual increase in the number of migrants are the third fastest-growing country with 2.3%, followed by Africa (2.2%), Europe and North America (UN, 2016, 8).

In a study conducted by Castles and Miller in 2008, it argues that the characteristics of migration nowadays are determined with five major trends emerging for various reasons. According to this;

- 1) **Globalization of migration** movements more affected by migration in the country at the same time,
- 2) As a result of growth in the volume of migration worldwide **acceleration of migration**,
- 3) **Differentiation of immigration** for different reasons such as increasingly labour migration, asylum, permanent stay,
- 4) **Feminising of migration** with the reason more women and children migrants,
- 5) **Politicization of migration** because of experienced rapid increase due to political reasons.

High Level on International Migration and Development held in 2006. The meeting is important because it is the first conference on migration and development. Solutions were sought to maximize the impact of international migration on development. At the meeting generally, to investigate the effects of migration on economic growth, topics such as the impact on the development of migrant remittance has been discussed (De Haas, 2006).

At the Global Forum on Migration and Development meetings, the effects of migration on economic and social development; the protection and rights of migrants, combating human smuggling and

trafficking; the development of partnership within the scope of global migration, bilateral and regional cooperation issues have been discussed. Forum aims to make progress in the following areas (Immigration Administration, 2015).

- To discuss issues such as the relationship between migration and development policies, implementation challenges, cooperation opportunities in the non-official level, shared the obtained results with the authorities and of the to achieve action-oriented outcomes,
- To share information for the purpose of evaluation of opportunities as they arise as a result of migration movements,
- Migration and development related to regional and international level of knowledge required in order to ensure coherence between policies will be implemented to support cooperation and policy and identifying the lack of institutional structures,
- Identifying the lack of knowledge, policy and institutional structures to support cooperation both at regional and international level related to migration and development and in order to ensure coherence between policies will be implemented,
- Maintaining cooperation between countries, international organizations, communities living away from their homeland, academics and other relevant organizations,
- To discuss migration and development as a priority in immigration phenomenon.

---

Throughout history the formation of the migration movements many reasons stemming from economic, politics, religion, family and nature play for a role. In taking migration decisions at least one of the causes or more can be effective. The so much complexity of the migration phenomenon is also resulting from this. Whatever the reason migration is made, the economic reasons have an important place in taking migration decision (Nakhoul, 2014: 6).

Immigration is an issue that is emphasized over many years. Neo-classical economic theory has revealed the first systematic theories on migration. According to this theory, the emergence of migration is due to the differences in supply and demand of labour. In countries which have surplus of labour, wages are low because there are plenty of labour factors. In the opposite case, in the country that is also suffering from labour shortages wages are quite high. Due to these wage differentials, low-paid workers are migrating to high-wages countries. As a result of these demographic movements the balances will change. As a result of migration of labour in the labour-rich countries the labour market in these countries will shrink and wages will increase. In contrast, capital-rich countries which receive migration as a result of high wages will fall because of labour abundant and so balance will occur. The macro theory of this approach, suggests that, wages differences and employment differences between the countries, revealing the reasons for the migration. In addition, this approach argues that wage differences related to the size of the volume of international migration (Gullupinar, 2012: 58).

Neo-Classical Migration Theory and Development and Modernization Theory recognizes that the development of emigrant country is affected positively. According to this approach, with migration migrant remittances, capital, technology, and the flow of information to the emigrant country economic development and modernization will be promoted. In addition to this, qualified labour mobility with the contribution to the mobility of human capital which creates a brain gain to migrant country. That opinion is recognized in the period leading up to the 1973 crisis (Aktas, 2014: 38).

Those who has gone to other countries with labour migration afterwards stop to work as worker and become an entrepreneur and have made important contributions to the emigrant and as well as the origin country is concerned. Those, who worked outside their country for a long time and then returned to their country convert their gained knowledge, skills, relations and savings into investment so becoming an entrepreneur assist in the development of both into their region and their countries. In this way, savings by redirecting to productive areas will promote the country's development (Disbudak, 2004: 89). It can be stated that international migration, benefiting from better conditions in education and health services, increasing the potential to access higher income level would provide for the increase in human development and prosperity produces positive results (Aktas, 2014: 47).

When it comes to the 20th century, migrant supply which is resulting from dynamics of migration



movement that is emerging the unemployment and deep poverty in the world's poorest regions, on the other hand, in the developed regions in the emerging to close the labour shortage with cheap labour has become the economic-based immigration demands. In response to this immigrant supply and demand of immigrants that is experienced in the 20th century, from poor countries such as Africa, South Asia, South America and Asia to Europe and North America a migration movement has begun (Canpolat, 2012: 9).

In many industrialized countries population is getting old and the demand for labour is increasing. Countries are trying to compensate for the loss of labour with the immigrant demand. The increase in immigrant demand in rich countries will cause cheap labour and competition for the skilled immigrant. According to an estimation made in 2006, to be a specified amount of compensation, some countries in its population 9 times in England, Austria 44 times, 54 times the rate of Japan needs immigrants. Even if many European countries now take into account that there are racist political movement for immigrants, it is not too difficult to predict very serious social and economic problems will come (United Nations, 2006).

The variables are occurring in the 21st century and events will change the course of global immigration. The first of these variables is breaking the trend of population growth from the 18th century. According to the UN estimation, the population will decrease after 2020 economically in high developed countries. It is estimated that from this decrease young population will be affected mostly (OECD, 2007).

Population is the most important element of a state. Hence the proliferation of the population, decrease or changes such as population movement will take place affect the political life of the state. This effect can be generated changes in social, economic and political structures (Ipek, 2006: 25).

In the near future in many countries, including Turkey, the rate of population growth will slow down even will stop in some countries and the population is expected to decline. These developments can lead to competition for young and skilled workforce transfer between countries even cause to conflicts. From this perspective in order to ensure the future of the countries at the strategic level it is necessary to manage regular immigration policies (Canpolat, 2012: 23).

Especially with transition to mass production contemporary labour immigration movements have begun. The mechanization process, which is an innovation brought by the industrial revolution has forced a lot of people to migrate from villages to cities. Unfortunately, the Industrial Revolution has not progress at the same level in every country; some of them have industrialized late. The insufficiency of employment opportunities in lately industrialized countries, due to poverty and unemployment caused the labour to move towards the developed countries (Nakhoul, 2014: 10).

Many developed countries, due to labour insufficiencies have to demand labour. If there is more foreign labour than what the country needs, domestic labour will be adversely affected by this situation. So, on the one hand foreign labour while increasing the labour supply on the other hand it will cause a drop in labour income and will have very serious negative consequences for the national economy (Bicerliand Gundogan, 2004: 140).

To eliminate the disadvantages associated with excess labour supply the different applications are trying to manage the job market. Therefore, the Labour Market Test is applied. The main objective of this test is to verify whether the employer's job offer is met by the local workforce. The implementation of this test formats according to the examples of Austria, Germany, Italy, Spain, Norway and Portugal examples show some varies. In the mentioned countries the job offer made by the employer will be announced to local workforce in public employment offices. These offices, which directs appropriate applications to the employers. If the employer does not agree to hire workers must explain its reasons. Notices given by the employer must stay a certain period in the ad. This period of time varies. In Spain it is 15 days, in Italy 21 days, and in Portugal has to stay in the ad for 30 days. In Japan, Korea, and many European countries the acceptance of migrant workers is applied within a system based on demand (Chaloff and Lemaitre, 2009: 17).

There have been changes in migration request with the global economic recession caused by the result of the oil crisis occurred in 1973. Immigrant acceptances in Western European countries have been restricted. The year 1975 is recorded in history for Turkey as the year of the end of the mass exodus

Europe (Toksoz, 2006: 217).

However, after the oil crisis in 1973 there was increase in oil prices. The effect of this increase in the oil rich Middle East countries major reconstruction and economic development efforts has begun. Many roads, ports, housing and many urban infrastructure investments has fore fronted the construction services. Due to insufficiency of technology and qualified staff these countries have tried to implement developments with the foreign technology and labour. In this regard, in 1975 Libya has become the first country in the demand for labour from Turkey. Since that date Turkey has undertaken economic investments in Arab countries. However in the 1991 Gulf crisis process the labour migration has begun to decline. During this date range while 84% of workers are sent to Arab countries the labour force is sent to Europe was limited to 4% (Transmitted: Nakhoul,2014: 88).

Turkey has signed "Dual Labour Agreement" with other countries. In particular, after the Second World War a rapid development process has been experienced in Western countries. Therefore demand for labour has increased. From Turkey to Europe too many labour had been sent. The workers who went to work there were sending immigrant remittances to they left behind. The migrations which were made with different reasons, it was being done sometimes for themselves and sometimes to provide a better life to their family (Nukhoul, 2014: 80).

The migrations that are taken by Turkey are a substantially massive and irregular migration; while the migrations that it is given are orderly migration. Especially after the 20th century from Turkey to abroad (Western Europe), 4.5 million people have emigrated. Even though the migration that is started in this period has slowed down for the moment, Turkey is the country with most citizens is living abroad. The migration corridor between Turkey and Germany is one of the most important migration corridors (IOM, 2008).

In terms of immigrant remittances which has been sent from abroad to Turkey has reached the First Five-Year Development Plan objectives. Indeed in 1964 up just 2% of the export revenue inflows of immigrant remittances was generating 50% of exports in 1970-1971, while it was generating 90% of exports in 1973. In 1973, with these immigrant remittances that are sent 154% of foreign trade deficit is closed (Icduyguet al., 2014: 191).

According to Gallina (2008), there are 4 different determinants of remittance sent by workers from abroad: endogenous migration approach, the portfolio approach, the sharing of risks and health approaches and finally social capital approach. The common point of all these approaches is the role of immigrants in the fiscal and financial capital. According to this approach, the reason behind the financial and economic capital transfers of the migrant workers is to improve the welfare of the family remaining behind (Solimano, 2003).

According to the portfolio approach, remittances are explained as a rational decision based on the transfer rate of return. Remittances can be sent for example to guarantee their future in retirement. This approach even so it is contrary to internal migration approach is not selfish. According to this approach, migrant workers to invest in their own country and salaries (financial capital) sent also have their own businesses in the host country (cultural capital) (Gallina, 2008: 3).

Sharing Risks and Health Approach transfer explain the motivation of a migrant worker who sent to the family as health insurance premiums. This approach treated family as a unit of analysis not an individual. This can be investment made in education by the family, migration costs and a family agreement in which providing a loan until begin to earn money in the foreign country (Solimano, 2003).

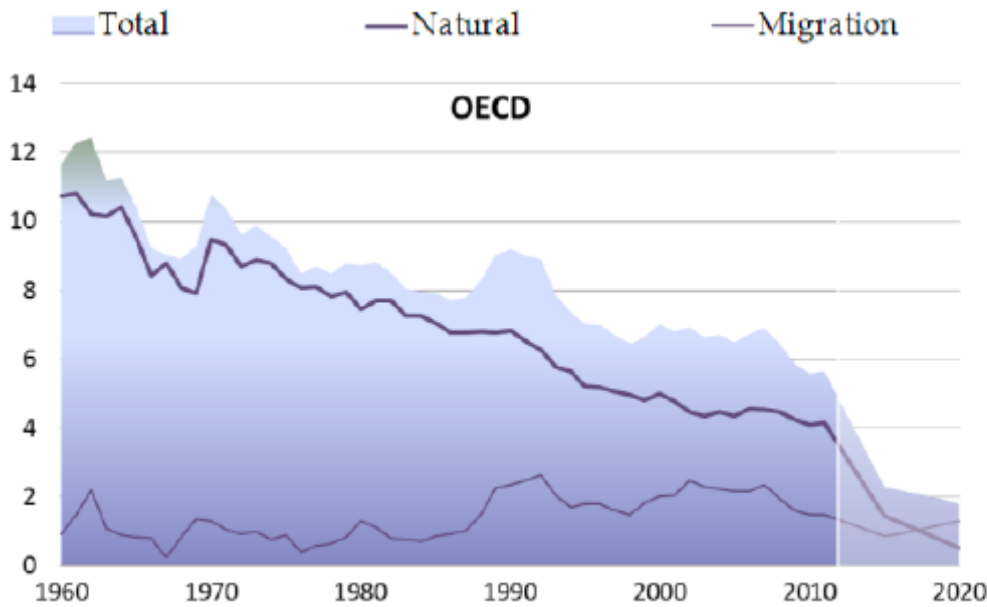
Social Capital Approach does not take into account transfers only financial transfers but households refer to negotiations which focused on the relationship between Diasporas and landlords (Ramirez et al., 2005).

The labour that migrates to country in terms of without any investment, without any spending of sources, with zero cost the needs of the labour market required time and amount has positive impacts on demand in the target country. In addition, the rejuvenation of population, economic development in terms of responding to the needs of the labour market, development and diversification of economic activities, to proceed in science and technology by importing skilled labour are among the achievements of the country that receive migration. It should be also noted that these gains are valid if the immigration are

made legally; immigration is made illegally and without any demands has negative consequences in the target countries (Nakhoul, 2014: 12).

Another economic dimension of migrations also are remittances that are sent by migrants to their home countries. These submitted remittances, have contributed positively to reserves of the emigrant country. The submitted remittance has positive contributions to the country's economy, as well as those who went to abroad left behind the other members of the household consumption and investment patterns are also positively affected. The promotion of labour migration to abroad carried out in the 1960-1970 year from Turkey in particular to Europe the impact of this factor has been great (AbadanUnat, 2002). Remittances are more stable than other foreign sources. Therefore the impacts of remittances on macroeconomic variables which affect or impact of foreign exchange have become an important issue (Arı andOzcan, 2012: 102).

**Figure 4.**Components of Total Population Growth in OECD Countries,



(per thousand inhabitants)

Source: OECD Population and Vital Statistics database

It is possible to see that the population with immigration has increased volatility as the natural population growth in the OECD countries, which shows the population growth of 1960-2010 and the estimated 2010, started to decrease gradually. It is estimated that in 2020 the population that comes with migration will exceed the natural population.

There are advantages of migration as well as a number of disadvantages are also existed. For example, with the migration of labour in the emigrant country there is a decrease in production and national income. However, if the migrants are unemployed in their country migration will not have reducing effect in production. In this case, there will be some gains from migration for the emigrant country. First, by exporting the unemployed labour force and labour market will be mitigated. Secondly, by dividing the origin country's GDP per capita to less people will increase the national income. Finally, the migrants those are in abroad have made foreign exchange transfers and investments to their home countries. By means of these has been contributed to the country's economy and trade deficits have decreased. While these are considered valid if in the given migration labour is unskilled and unemployed, in case of highly skilled labour migrants will inevitably harm the country. As a country has invested on people who have are the age of work, to work in in another country leads to loss of human capital. In the countries where there are a limited number of qualified labour to live with this situation affects the development of the country negatively. In addition to this if the migration is permanent, because there will not be thinking of going back there will not be any transfer of foreign currency to the country (Transmitted: Nakhoul, 2014: 11).

One of the negative consequences of migration is also, remittances which have been sent by foreign workers particularly to increase conspicuous consumption and as a result by increasing inflation deepen the inequality. The remittances which have been sent the workers to the countries which transfer labour to foreign countries intensively are caused by the disruption of the country's industry, leading to the *Dutch Disease*<sup>18</sup>(Aktas, 2014: 38).

The migration, because it is a matter of almost everyone, international organizations are working in this area. The international organizations suggest that address the impact of migration on development efforts of emigrant countries with non-monetary dimensions, citizens who are living abroad and has become settled can transfer information, technology and investment on the *Diaspora*<sup>19</sup> countries, in the case of coming back they will contribute to the country's development with the knowledge and experience gained abroad. Also it is revealed that in short term and to ensure a continuous circulation, especially the brain drain has been demonstrated to have negative consequences on the emigrant country (Gokbayrak, 2014: 69).

One of the economic impacts of submitted remittances is also; increase in foreign currency leads to increase the country's credit value. According to the World Bank report, international credit rating agencies determine the credit rating of the country by remittances which are entering to the country. Remittances that are coming to the country increased, the country's credit rating will rise up. As a result of this increase investment in physical and human capital in the country will increase and the growth rate will increase (Arı and Ozcan, 2012: 104).

#### 4. Results and General Assessment

Migration and immigration concept that is as old as the history of mankind, in migrated and emigrated countries has led to many results. The people for many different reasons such as to live a better life, to work at a higher wage level, to send more money to their families, to offer them a better life, because of natural disasters and wars the ensuring safety of life may be forced to move different location. Whether voluntarily or compulsory; whether legal or illegal immigration is made how and for what reason is made today migrations are the biggest problem.

In particular, migrations from Turkey to the European countries that were made the legal and generally provision of labour demand. In these period, migrant workers who went to abroad to work they left their families behind. However, with the remittances which have been sent regularly their families now lived in better conditions, living standards have changed. However, besides these advantages in the country without working and producing anything acquired money has started to cycle. In the country while the amount of foreign currency has increased production had started to slow. On the other side of the coin, for immigrants who have gone to abroad to meet the demand for labour and began to live there and for the host country there is many problems had started to appear.

A different dimension of migration; is the brain drain. While raising positive results for the immigrated

---

"One of the most important features of globalization, is liberalization of international fund flows. This <sup>18</sup> freedom is defined as in both the absence of quantity and legal restrictions. Short-term and unlimited funds in and out to these countries which are included in the system is in question. Short-term capital flows that are generally called "hot money". Since the 1980s, the countries which have twin deficits, so both budget and balance of payments deficit, are financing these deficits with the aid of short-term funds. The country's currency becomes valuable as a result of hot money inflows, it leads to diminishing the competitiveness of the industry. The short-term solutions which are found for budget and balance of payments deficit in the long run creating devastating effects on the economy "(Tarhan, 2012). Dutch Disease, the natural gas reserves in the Netherlands due to the purchase by and gas revenues in quickly removing the world market, as a result of the acquisition of a significant amount of foreign exchange income, not investment appreciation and gas revenues of the national currency has emerged in the form of consumption oriented. This disease, in terms of structure natural resources that are owned by the country, raises as a result of negative influence on production and industry in the country (AkçaciveKaraata, 2014: 7).

<sup>19</sup>The concept of Diaspora, are generally used to describe nationalities who leave the land they live in the historical process (Özocak, 2015: 5).

country, for the emigrated country has negative consequences. As a result of the positive effects of skilled labour on economic growth different problems have experienced. However, after a certain time if a return is made in the short term for the immigrated country, in the long run for the emigrated country has experienced positive results. With a different perspective; an immigrant who became an entrepreneur in the immigrated country he will have contributed to host country as well as his own country.

To take advantage of cheap labour from a labour-rich country it may seem that there is not any problem for producers who demand for workers, situations in terms of domestic labour are not appear very affirmative. In host country, especially illegal migrations, experiencing adverse consequences such as the deterioration of the country-in the tissue, the occurrence of an increase in housing prices, increasing unemployment, falling wages, tension among the immigrants and locals are inevitable.

The whole world has been mobilized all over the world for the migration problem which is one of the most recent problems. In the summits and forums which are organized for this purpose, the negative effects of migrations are tried to be minimized. The economic recession on the world increases the severity of the situation further. Because the country that is receiving the immigration has to bear more cost than the number of immigrants it has received. As mentioned above, worldwide production and trade declines have forced every country to take the necessary precautions.

In the sense that migration is costing countries and this is perceived as a global problem, all countries in this sense have some partnerships and agreements. In 2015, negotiations between Turkey and the EU member states were signed and an agreement was reached on sending Syrian immigrants from Greece to Turkey for a compensation of 350 million euros.

## REFERENCES

- Abadan Unat, N. (2002). "BitmeyenGöç: KonutİşçiliktenUlusÖtesiYurttaşlığa", İstanbul BilgiÜniversitesiYayımları, No: 30.
- Akçacı, T.ve Karaata, A, (2014). "Türkiye'deUluslararasıFonlarınParadoksalEtkisi: HollandaHastalığı", International Conference on EurasianEconomies, 1-10.
- Akkoyunlu, Ş. (2012). "Dış Ticaret, Ekonomik Yardımlar, Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve Göçmen Dövizleri Türkiye'den olan Göçü Frenleyebilir mi?", Migration Letters, 9(4), 311-327.
- Aktaş, M.T. (2014). "GöçOlgusuEkonomikKalkınmadaİticiGüçOlabilir mi?",AksarayÜniversitesiİktisadiveİdariBilimlerFakültesiDergisi, 7(1), 37-48.
- Arı, A. veÖzcan, B. (2012). "İşçiGelirleriveEkonomikBüyümeİlişkisi: Dinamik Panel VeriAnalizi" ErciyesÜniversitesiİktisadiveİdariBilimlerFakültesiDergisi, 38, Haziran-Aralık 2011, 101-117.
- Ateş, Selahattin, (2011). "İltica, UluslararasıGöçveVatansızlık: Kuram, GözlemvePolitika", (Ed. Ö.Çelebivediğerleri), UNHCHR, Ankara.
- Biçerli, M.K. veGündoğan, N. (2004). "ÇalışmaEkonomisi", AnadoluÜniversitesiYayımları, Eskişehir.
- Canpolat, H. veArıner, H.O. (2012). "KüreselGöçveAvrupaBirliğiileTürkiye'ninGöçPolitikalarınınGelişimi", ORSAM Rapor No: 123, The Black Sea International OrsamRapor No: 22.
- Castles, S. ve Miller, M.J, (2008). "GöçlerÇağı: Modern DünyadaUluslararasıGöçHareketleri."(Çev. B.U. Balve İ. Akbulut), İstanbul BilgiÜniversitesiYayımları.
- Chaloff J. ve Lemaitre, G., (2009). "ManagingHighly-SkilledLabour Migration: A

- Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries”, OECD Social Employment and Migration Working Papers, No: 79.
- De Haas, H. (2006). “Engaging Diasporas :How Governments and Development Agencies Can Support Diaspora Involvement in the Development of Origin Countries”, (International Migration Institute).
- Dişbudak, C. (2004). “Uluslararası Göç ve Türkiye Ekonomisi”, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, 19(217), 84-94.
- Eker, K. (2008). “Türkiye’de Yasa Dışı Göç Sorunu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Faustino, H. ve Peixoto, J. (2009). “Immigration-Trade Links: The Impact of Recent Immigration on Portuguese Trade”, School of Economics and Management-Technical University of Lisbon-Working Paper.
- Gallina, A. (2006). “The Impact of International Migration on The Economic Development of Countries in the Mediterranean Basin”, UN/POP/EGM/2006: 4.
- Gjini, A., (2013). “The Role of Remittances on Economic Growth: An Empirical Investigation of 12 CEE Countries”, International Business and Economics Research Journal, 12(2).
- Göç İdaresi, (2015). Küresel Göç ve Kalkınma Forumu, goc.gov.tr, Erişim Tarihi: 21.04.2016.
- Gökbayrak, Ş., “Uluslararası Göç ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(3), 65-82.
- Güleç, C., (2015). “Avrupa Birliği’nin Göç Politikaları ve Türkiye’ye Yansımaları”, Tesam Akademi Dergisi-Turkish Journal of TESAM Academy, 2(2), 81-100.
- Güllüpnar, F., (2012). “Göç Olgusunun Ekonomi Politikası ve Uluslararası Göç Kuramları Üzerine Bir Değerlendirme”, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (Nisan-Eylül 2012), 53-85.
- Güney, T., Tuncer, G. ve Kılıç, R., (2013). “Uluslararası Göçün İşgücü Piyasasındaki Ücret Düzeyi Üzerine Etkileri: Bir Literatür Araştırması”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 35, 41-54.
- IOM, (2008). “Migration in Serbia: A Country Profile”, publications.iom.int, Erişim Tarihi: 15.04.2016.
- İçduygu, A., Erder, S., ve Gençkaya, F., (2014). “Türkiye’nin Uluslararası Göç Politikaları 1923-2023: Ulus-Devlet Oluşumundan Ulus-Ötesi Dönüşümlere”, MiReKoç Proje Raporları, 2014(1).
- İpek, N., (2006). “İmparatorluktan Ulus Devlete Göçler”, Samsun Büyükşehir Belediyesi Kültür Yayınları.
- Marshall, G., (1999). “Sosyoloji Sözlüğü”, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Nakhoul, T.E., (2014). “Uluslararası İşgücü Göçü ve Türkiye”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- OECD, (2007). “International Migration Outlook”, OECD Publication.
- Ottaviano, G., Peri, G. ve Wright, G.C., (2015). “Immigration, Trade and Productivity in Services: Evidence from UK Firms”, NBER Working Paper Series, No: 21200.
- Özocak, Ö., (2015). “Diaspora Kavramı ve Ermeni Diasporası”, Erciyes Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi, No: 2.

- Papastergoadis, N., (1999). “The Turbulence of Migration”, Polity Press: Cambridge.
- Ramirez, C., Dominguez, M. G. ve Morais, J.M., (2005). “Crossing Borders: Remittances, Gender and Development”, Working Paper United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women.
- Solimano, A., (2003). “Remittances by Emigrants: Issues and Evidence”, Economic Commission for Latin America and the Caribbean, Series: Macroeconomía del Desarrollo, No: 26 (August), Santiago de Chile.
- Şahin, Y. (2010). “Kentleşme Politikası”, Trabzon, Murathan Yayınları.
- Tarhan, A. (2012). “Hollanda Hastalığı”, ekonomik-cozum.com.tr, Erişim Tarihi: 14.04.2016.
- Tekeli, İ. ve Erder, L., (1978). “İç Göçler”, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Toksöz, G., (2006). “Uluslararası Emek Göçü”, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Tunç, H. ve Türkoğlu, K., (2007). “Doğu Bloku’nun Yıkılması Sonrasında (Post-Komünist) Devletlerde Anayasa Yapım Yöntemleri”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11(1-2), 1133-1163.
- UNHCR, (2009). “2008 Global Trends: Refugees, Asylum-Seekers, Returnees, Internally Displaced and Stateless Persons”, unhcr.org, Erişim Tarihi: 14.04.2016.
- United Nations, (2006). “The Migration: A World on the Move: Population and Development”, unfpa.org, Erişim Tarihi: 14.04.2016.
- United Nations, (2016), “International Migration Report 2015”, [http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015\\_Highlights.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015_Highlights.pdf), Erişim Tarihi: 31.10.2016.