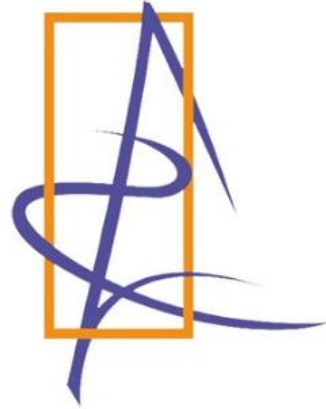


# International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)



**Cilt (Volume): 4**

**Sayı (Number): 6**

**Yıl (Year): 2021**

International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES) Dergisi Uluslararası hakemli bir dergidir.

# International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 4 • Sayı (Number): 6 • Yıl (Year): 2021

e-ISSN 2667-436X

## Sahibi (Owner):

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

## Baş Editör (Chief Editor)

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

## Editörler (Editors):

Dr. Orhan ALAV

## Editör Yardımcısı (Managing Editor):

Öğr. Gör. Fatma KÜÇÜK AK

## Yayın Kurulu (Editorial Board):

Prof. Dr. Asım SALDAMLI

Prof. Dr. Muhsin HALİS

Doç.Dr. Dababrata CHOWDHURY

Dr. Öğr. Üyesi Asuman ÖZDEMİR

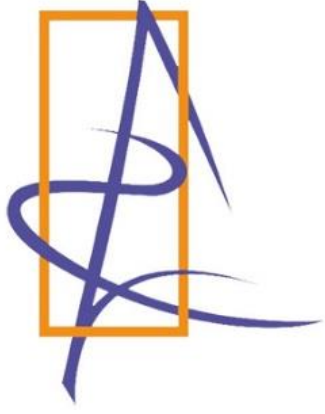
**Danışma Kurulu (Advisory Board) :**

Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Emin CİVİ	University of New Brunswick, KANADA
Prof. Dr. Abdullah KIRAN	Muş Alparslan Üniversitesi
Prof. Dr. Agah Sinan ÜNSAR	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AY	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet DİKEN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Alaybey KAROĞLU	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Argun KARACABEY	Altunbaş Üniversitesi
Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Azim ÖZTÜRK	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Bahadır AKIN	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Prof. Dr. Bekir DENİZ	Ardahan Üniversitesi
Prof. Dr. Bilçin TAK	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Canan AY	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Canan MADRAN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Celil ÇAKICI	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN	Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Çağlar ÖZEL	Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi
Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ	Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Erdoğan EKİZ	King Abdülaziz University
Prof. Dr. Erşan SEVER	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. Esen GÜRBÜZ	Niğde Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih Coşkun ERTAŞ	Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Ferit ÖLÇER	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Feyzullah EROĞLU	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Güven MURAT	Ordu Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Kürşat GÜLEŞ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan TUTAR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Hikmet KAVRUK	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. İhsan YÜKSEL	Kırıkkale Üniversitesi
Prof. Dr. Jülide KESKEN	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut ARSLAN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet KARAGÜL	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ	Mustafa Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet ÖZMEN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Meltem ONAY	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Prof. Dr. Mete YILDIZ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Muammer TEKELİOĞLU	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Muhittin ACAR	Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Murat KASIMOĞLU	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof. Dr. Murat TÜRK	Osmaniye Korku Ata Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa İLKAN	KKTC Doğu Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Nazan GÜNAY	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Nüket SARAÇEL	Doğuş Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan ÇOBAN	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan ERDEM	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Reyhan Ayşen WOLFF	Giresun Üniversitesi
Prof. Dr. Rıfat IRAZ	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Said KINGİR	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Sezer AKARCALI	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Süreyya YILDIRIM	Sinop Üniversitesi
Prof. Dr. Şenol KANTARCI	Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Şükrü ÖZEN	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer MÜFTÜOĞLU	TEB Bankası
Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt ÖNAL	Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi
Doç. Dr. Abdulgani ARIKAN	Selçuk Üniversitesi
Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN	Toros Üniversitesi
Doç. Dr. Adem BALTACI	Medeniyet Üniversitesi
Doç. Dr. Adnan KALKAN	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşe GÜNSEL	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Bahattin KARADEMİR	Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Berrin FİLİZÖZ	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Duygu KIZILDAĞ	İzmir Demokrasi Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru AYKAN	Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru ERDOST ÇOLAK	Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Ebru GÜNEREN	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Efe EFEOĞLU	Adana Bilim Teknoloji Üniversitesi
Doç. Dr. Figen AKÇA	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Gözde İNAL KIZILTEPE	KKTC Lefke Avrupa Üniversitesi
Doç. Dr. Gürol ÖZCÜRE	Ordu Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan ALTIN	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Haluk DUMAN	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Haşim AKÇA	Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Hayrettin ZENGİN	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hüseyin ÜNLÜ	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. İbrahim EKŞİ	Gaziantep Üniversitesi
Doç. Dr. İlhan EGE	Mersin Üniversitesi
Doç. Dr. İsmail AKBAL	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Kahraman KALYONCU	Aksaray Üniversitesi
Doç. Dr. Korhan KARCIOĞLU	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Köksal HAZIR	Toros Üniversitesi
Doç. Dr. Kubilay ÖZER	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Lütfi ARSLAN	Medeniyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut AKIN	Bozok Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut HIZIROĞLU	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

<b>Doç. Dr. Mazlum ÇELİK</b>	Hasan Kalyoncu Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Mehmet AKINCI</b>	Aksaray Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ</b>	Hacettepe Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Munise ILIKKAN ÖZGÜR</b>	Aksaray Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Murat YALÇINTAŞ</b>	İstanbul Ticaret Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ</b>	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Müjdat AVCI</b>	Dokuz Eylül Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Nilsun SARIYER</b>	Muğla Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Onur KÖKSAL</b>	Konya Gıda ve Tarım Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Osman DOĞANAY</b>	Aksaray Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU</b>	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.
<b>Doç. Dr. Öykü İYİGÜN</b>	İstanbul Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Sadettin PAKSOY</b>	Kilis 7 Aralık Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Seçil FETTAHLIOĞLU</b>	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.
<b>Doç. Dr. Sema POLATÇI</b>	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Semih SORAN</b>	Özyeğin Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Suat BEGEÇ</b>	Türk Hava Kurumu Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Vedat BAL</b>	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
<b>Doç. Dr. Yunus DEMİRLİ</b>	Abant İzzet Baysal Üniversitesi

**Ağustos 2021**



# Dergi Hakkında

## AMAÇ

ASSTUDIES'in temel amacı; çok disiplinli alanlarda çalışmalar yapmakta olan bilim insanlarının bilgi, deneyim, değerlendirme, görüş ve önerilerini paylaştıkları bilimsel bir platform oluşturmak ve bu alandaki çalışmalara ulusal ve uluslararası düzeyde katkı sağlamaktır.

## KAPSAM

ASSTUDIES dergisi yılda en az iki kez elektronik ortamda yayımlanmaktadır. Dergide çok alanlı (multidisipliner) Türkçe ve/veya İngilizce (güzel sanatlar, iktisat, işletme, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, maliye, uluslararası ticaret ve lojistik, Uluslararası İlişkiler, ekonometri, istatistik, bankacılık ve finans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sağlık Yönetimi, Turizm İşletmeciliği vd.) uygulamalı veya kuramsal çalışmalara, istatistiki analiz ve değerlendirmelere, nicel ve nitel araştırmalara yer verilmektedir.

## DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Yılda iki sayı halinde yayımlanan International Journal of Arts& Social Studies (ASSTUDIES) Dergisi Uluslararası hakemli bir dergidir. Dergide yayımlanan makaleler en az iki hakem tarafından incelenmektedir. Yayın şartları son sayfada yer almaktadır.

## KISALTMA

Dergiye yapılan atıflarda ASSTUDIES kısaltması kullanılmalıdır.

## HABERLEŞME ADRESİ

Dilkur Akademi, Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye Tel : 0506 466 00 77 İnternet <https://journalemi.com/> <http://dergipark.gov.tr/asstudies>

## DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER



ASOS

ASSTUDIES, 2020 Şubat döneminden itibaren ASOS indeksine alınmıştır.



Google Scholar

ASSTUDIES , 2019 Ocak döneminden itibaren Google Scholar indeksine alınmıştır.



Open AIRE

ASSTUDIES, 2019 Şubat döneminden itibaren OpenAIRE indeksine alınmıştır



Index Copernicus

ASSTUDIES , 2021 Nisan döneminden itibaren Index Copernicus indeksine alınmıştır.

# International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 4 • Sayı (Number): 6 • Yıl (Year): 2021

## İÇİNDEKİLER

### MAKALELER

1

**Osman KAYABAŞI**

Polis Örgütlerinin Örgütsel Polis Bütünlüğü Düzeyleri Üzerine Ülkeler Arası Karşılaştırmalı  
Nicel Bir Araştırma

*A Cross-Country Comparative Quantitative Study on the Organizational Police Integrity Levels of  
Police Organizations*

32

**Şehnaz ERASLAN**

Dünya Miras Alanlarında Yönetim Planları: Türkiye Örneği

*Management Plans In World Heritage Sites: The Case Of Turkey*

49

**Mehmet Fatih BURAK, Recep Baki DENİZ**

Kurum Kültürü, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı, Çevresel Belirsizlik Ve Kurumsal Performans  
İlişkisi: Türk İhracatçı Firmaları

*Relationship between Organizational Culture, Sustainable Competitive Advantage,  
Environmental Uncertainty and Organizational Performance: Turkish Exporter Companies*

84

**Hasan Basri KARTAL**

Ambe J. Njoh, Susan Denyer ve Richard W. Hull Üzerinden Afrika Yerel Konut Biçimleri ve  
Tasarım Yaklaşımları

*Relationship between Organizational Culture, Sustainable Competitive Advantage,  
Environmental Uncertainty and Organizational Performance: Turkish Exporter Companies*

96

**Yunus KULOĞLU, Recep Baki DENİZ**

Geleceğin Sağlık Örgütlerinde Çalışacak Gençlerin Düşünme Stilleri İle Meslek Etiği Algıları  
Arasındaki İlişki

*The Relationship between Thinking Styles and Perceptions Of Professional Ethics of Youth Who  
Will Work in the Health Organizations of the Future*

118

**Nazmiye HAZAR**

“Çokkültürlülük” ve “Etik Konusu” Hakkında Farklı İş Yerlerinde Çalışan Kişilerin Metaforik  
Görüşlerinin Değerlendirilmesi

*Evaluation of Metaphorical Views of People Working in Different Workplaces About  
“Multiculturalism” and “Ethics”*

139

**Yalçın GÜMÜŞSOY**

Gençlik Profili İle Gelecek Beklentilerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma: Aksaray İli Örneği

*Future Withyouth Profile A Study on Examination Of Expectations: Aksaray Province Example*

157

**Yayın Şartları**

*Publication Requirements*



# POLİS ÖRGÜTLERİNİN ÖRGÜTSEL POLİS BÜTÜNLÜĞÜ DÜZEYLERİ ÜZERİNE ÜLKELER ARASI KARŞILAŞTIRMALI NİCEL BİR ARAŞTIRMA\*

Osman KAYABAŞI<sup>1</sup>

## ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı dokuz ülkenin polis örgütlerinin polis bütünlüğü düzeylerini karşılaştırmalı olarak analiz etmektir. Karşılaştırma için seçilen ülkeler; Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Avusturya, Güney Afrika, Kanada, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC), Macaristan, Pakistan, Polonya ve Slovenya'dır. Çalışmada, ülkelerin polis mensuplarının polis sapma davranışlarına karşı; (1) kendi ciddiyet algıları, (2) kendilerine göre meslektaşlarının ciddiyet algıları, (3) destekledikleri disiplin işlemleri, (4) bekledikleri disiplin işlemleri, (5) kendi bildirme isteklilikleri ve (6) kendilerine göre meslektaşlarının bildirme isteklilikleri yönlerinden polis bütünlüğü düzeyleri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, karşılaştırılan altı yönden de, karşılaştırılan ülkelerin çoğunluğunun polis mensuplarının, (1) en fazla tahammül gösterdikleri polis sapma davranışları; Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma, Senaryo 2: Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü, Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü, Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme ve Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı iken, (2) en az tahammül gösterdikleri polis sapma davranışları ise; Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma, Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı ve Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlıktır. Bu bulgular, polis kültürünün farklı ülkelerde ve farklı zamanlarda bile benzerlikler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan araştırma sonuçlarına göre, karşılaştırılan altı yönden de, karşılaştırılan ülkelerin çoğunluğundan farklı olarak KKTC polis mensuplarına göre, polis sapmasının "sivillere karşı polis şiddeti" türü, en fazla tahammül gösterilen ilk üç senaryo içerisinde yer almaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Polis Bütünlüğü, Polis Sapması, Polis Örgütü, Örgütsel Davranış, Karşılaştırmalı Polislik, KKTC.

**Jel Kodları:** D23, M14, Y2

---

\* Bu çalışma, 18-20 Aralık 2020 tarihleri arasında Bosna Hersek'te Gorazde Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen "Uluslararası CEO (İletişim, Ekonomi, Organizasyon) Sosyal Bilimler Kongresi"nde sözlü olarak sunulan bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

<sup>1</sup> Dr., KKTC Polis Örgütü, osmankayabasi@yahoo.com. (ORCID: 0000-0001-9499-5974)

## A CROSS-COUNTRY COMPARATIVE QUANTITATIVE STUDY ON THE ORGANIZATIONAL POLICE INTEGRITY LEVELS OF POLICE ORGANIZATIONS

### ABSTRACT

The main aim of this study is to analyze comparatively the police integrity levels of the police organizations of nine countries. Countries selected for comparison; United States of America (USA), Austria, South Africa, Canada, Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC), Hungary, Pakistan, Poland and Slovenia. In the study, police integrity levels of the police officers of the countries were compared in terms of (1) their own views of seriousness, (2) their assessments of their colleagues views, (3) the disciplinary actions they supported, (4) the disciplinary actions they expected, (5) their own willingness to report, and (6) their assessments of their colleagues willingness to report the police deviance. According to the results of the research, in all six aspects of the comparison, the police officers of the majority of compared countries, (1) the most tolerated police deviance behaviors are; Scenario 1: Off-duty security system business, Scenario 2: Free meals and discounts on beat, Scenario 4: holiday gifts from merchants, Scenario 8: cover-up of police driving under the influence accident and Scenario 10: Using excessive force against the car thief, and (2) the least tolerated police deviance behaviors are; Scenario 3: Taking a bribe from the speeding motorist, Scenario 5: Clock theft from the scene of the crime and Scenario 11: Theft from inside the found wallet. These findings reveal that the police culture shows similarities even in different countries and at different times. On the other hand, according to the results of the research, unlike the majority of the compared countries, to the police members of the TRNC, the type of “police violence against civilians” of the police deviance is among the first three scenarios that are most tolerated.

**Keywords:** Police Integrity, Police Deviance, Police Organization, Organizational Behavior, Comparative Policing, TRNC.

**JEL Codes:** D23, M14, Y2

## GİRİŞ

Polis yozlaşmasının<sup>2</sup>, polis mensuplarının bireysel olarak karakterlerindeki kusurların bir ürünü olduğunu ileri süren “çürük elma” teorisine karşı, 1970’li yıllarda, polis yozlaşmasının doğası itibariyle örgütsel, mesleki ve kültürel olduğunu ileri süren alternatif bir görüş ortaya çıkmıştır (Goldstein, 1975). Klockars ve arkadaşları, Goldstein’in polis yozlaşmasının örgütsel olduğu görüşüne dayanarak, polis yozlaşması kavramını tersten ele alan alternatif bir “örgütsel polis bütünlüğü” yaklaşımı ileri sürmüşlerdir. Polis yozlaşmasının örgütsel olduğu gibi polis bütünlüğünün de örgütsel olduğunu savunmuşlardır. Klockars ve arkadaşları polis bütünlüğünü, “*Polisler arasında, mesleklerinin hak ve ayrıcalıklarını suistimal etmeye sevk eden ayartmalara karşı direnme normatif eğilimi*” olarak tanımlamışlardır (Klockars, Kutnjak Ivković & Habermas, 2004b: 2). Böyle bir teorik yaklaşım, soruna farklı bir yönden yeni ufuklar açmış, alternatif kontrol mekanizmaları önermiş ve bu alanda çalışan bilim insanlarına yeni bir metodolojik yaklaşım önermiştir (Klockars vd, 2004b: 8).

Ülkeler arası karşılaştırmalı analiz yapılırken, birçok metodolojik husus dikkate alınmalı ve hesaba katılmalıdır. Ülkeler arasında polis örgütlerinin polis bütünlüğü düzeylerini karşılaştırmalı olarak incelemenin önünde birçok engel bulunmaktadır. Polis örgütleri kendi toplumlarının bireylerinden oluşmakta ve toplumlarının hukuki, siyasi, kültürel ve ekonomik durumlarına göre şekillenmektedirler. Bir ülkede toplumsal olarak etik veya meşru görülen bir polis davranışı, diğer bir ülkede toplumsal olarak etik dışı veya gayrimeşru olarak görülebilmektedir (Kayabaşı, 2018d: 543). Hangi yozlaşmış davranışın yasal zeminde adli veya idari bir suç oluşturduğunu belirleyen resmi kurallar da ülkeden ülkeye farklılaşabilmektedir. Farklı ülkelerin farklı polis disiplin sistemleri ve farklı disiplin işlemleri olabilmektedir. Diğer taraftan, dilsel sorunlar da ülkeler arası karşılaştırmalarda önemli bir engel teşkil etmektedir. Diğer bir sorun, örneğin bir anket çalışmasında, ankette tanımlanan davranışların belirli bir ülkede gerçekçi olmayabileceği, fakat diğer bazı ülkelere ise çok gerçekçi olabileceği hususudur. Ayrıca, bir polisin kabul ettiği rüşvete veya yaptığı fırsat hırsızlığına konu olan metanın maddi değeri, ülkelerin refah düzeylerine bağlı olarak farklı sonuçlar doğurabilmektedir. 1990’ların başında, Klockars ve arkadaşları bütün bu hususları dikkate alarak polis bütünlüğünü ampirik olarak ölçebilecek bir yöntem geliştirmişlerdir. Böylece hem bölgesel düzeyde, bir ülkenin farklı polis müdürlüklerinin hem de ülkeler arası düzeyde, farklı ülkelerin polis örgütlerinin karşılaştırmalı olarak analiz edilebilmesinin önünü açmışlardır (Kayabaşı, 2018d: 544).

Bu çerçevede makalenin amacı, dokuz farklı ülkenin polis bütünlüğü düzeylerini karşılaştırmalı olarak analiz etmektir. Makalede öncelikle polis bütünlüğü ölçümünün metodolojisi izah edilmiştir. Ardından polis bütünlüğü üzerine bugüne değin alanda yapılmış başlıca çalışmalara yer verilerek polis bütünlüğü çalışmalarının güncel durumu resmedilmiştir. Çalışmanın yöntemi izah

<sup>2</sup> Polis sapsması, her türlü bozuk polis davranışını ifade ederken; polis yozlaşması, polisin bozulma sürecini ifade etmektedir (Kayabaşı, 2020c: 268)

edildikten sonra, dokuz ülkenin polis mensuplarının polis bütünlüğü düzeylerinin karşılaştırmasını içeren bulgulara yer verilmiştir. Son olarak, çalışmanın sonuç ve öneriler kısmında ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlar çerçevesinde geliştirilen öneriler ortaya konulmuştur.

### 1. POLİS BÜTÜNLÜĞÜ ÖLÇÜMÜNÜN METODOLOJİSİ

Örgütsel polis bütünlüğü, “Polislerin örgütsel olarak; mesleki mevzuata, polis meslek etiğine ve mesleki değerlere uygun davranmaları, davranışlarını içten gelerek ve inanarak sergilemeleri, söyledikleri sözlerin ve sergiledikleri davranışların tutarlı olması, mesleğe aykırı davranmaya sevk eden ayartmalara, mesleki sapma ve yozlaşmaya karşı direnç göstermeleri ve bunların tümünü barındıran sağlam bir karaktere sahip olmalarıdır.” (Kayabaşı, 2020b: 351). Polis bütünlüğünün örgütsel olduğunu ileri süren teorik yaklaşım, polis bütünlüğünü örgütsel bir kavram olarak sistematik ve deneysel bir şekilde araştırmaya olanak sağlayan yeni bir metodoloji ile birleştirilmiştir. Aynı zamanda bu yaklaşım polis yozlaşması ile ilgili direkt soruların, sebep olması muhtemel zorluklardan da kaçınılmasını sağlamıştır. Klockars ve arkadaşları, bilim insanlarına, şu anahtar soru etrafında inşa edilen ölçüm aracını kullanmayı önermişlerdir: “Polis Örgütünüzde polis yozlaşmasına karşı gösterilen tahammülsüzlük örgütsel olarak ne düzeydedir?” (Kutnjak Ivković, 2015: 12). Bu anahtar soru etrafında geliştirilen ölçekle, polis mensuplarının, polis sapmasının farklı örneklerini anlatan on bir adet varsayımsal senaryoyu değerlendirmeleri talep edilmiştir. Anketin başlangıcında katılımcılar, senaryolarda tasvir edilen polis mensubunun beş yıllık çalışma deneyimine sahip olduğu, herhangi bir disiplin sabıkasının bulunmadığı ve tatmin edici bir çalışma geçmişine sahip olduğu hususunda bilgilendirilmiştir.

**Tablo 1:** Polis Bütünlüğü Anketinin İlk Versiyonunun Senaryo Özetleri

Senaryo No	Senaryo Özeti
Senaryo 1	Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma
Senaryo 2	Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü
Senaryo 3	Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma
Senaryo 4	Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü
Senaryo 5	Olay mahallinden saat hırsızlığı
Senaryo 6	Oto tamircisinden %5 komisyon alma
Senaryo 7	Amirin, şahsi aracına bakım yapması karşılığı, memuruna tatil izni önermesi
Senaryo 8	Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme
Senaryo 9	Barın kapanma saatini görmezden gelip bedava içki kabulü
Senaryo 10	Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı
Senaryo 11	Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlık

**Kaynak:** Kayabaşı (2019: 173)

Bu anketin senaryoları oluşturulurken, literatürde polis yozlaşması üzerine en çok kabul gören sınıflandırma olan Roebuck ve Barker’ın (1974) polis yozlaşması tipolojisi esas alınmıştır. Ölçekteki varsayımsal senaryolarda polis yozlaşmasının; “otorite yozlaşması” (corruption of authority), “komisyonculuk” (kickbacks), “fırsat hırsızlığı” (opportunistic theft), “rüşvetçilik” (shakedowns),

“yasa dışı faaliyetleri koruma” (protection of illegal activities), “kılıfına uydurma/kapatma” (the fix) ve “kurum içi rüşvet ilişkisi” (internal payoffs) türlerine yer verilmiştir. Senaryolarda ayrıca polis yozlaşmasının; “sivillere karşı polis şiddeti” (police violence against civilians) ve “uygunsuz ikinci iş yapma/ticari faaliyette bulunma” (inappropriate secondary business/employment interests) türleri yer almaktadır.

Polis yozlaşması türlerinden; “uygunsuz ikinci iş yapma/ticari faaliyette bulunma” Senaryo 1’de (Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma); “otorite yozlaşması” Senaryo 2 (Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü) ve Senaryo 4’te (Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü); “komisyonculuk” Senaryo 6’da (Oto tamircisinden %5 komisyon alma); “fırsat hırsızlığı” Senaryo 5 (Olay mahallinden saat hırsızlığı) ve Senaryo 11’de (Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlık); “rüşvetçilik” Senaryo 3’te (Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma); “yasa dışı faaliyetleri koruma” Senaryo 9’da (Barın kapanma saatini görmezden gelip bedava içki kabulü); “kılıfına uydurma/kapatma” Senaryo 8’de (Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme); “kurum içi rüşvet ilişkisi” Senaryo 7’de (Amirin, şahsi aracına bakım yapması karşılığı memuruna tatil izni önermesi) ve “sivillere karşı polis şiddeti” ise Senaryo 10’da (Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı) tasvir edilmiştir.

Anket senaryoları hazırlanırken amaç, devriye gezen bir polis mensubunun fonksiyonlarına uygun, varsayımsal senaryolar yaratmaktır. Aynı zamanda, senaryolar karşılaştırmalı araştırmalar için uygun olmalı ve dolayısıyla, modern, endüstriyel toplumlarda kültürel olarak doğal ve gerçekçi karşılanmalıydı. Ankette 11 senaryodan 9’unda, polis sapmasının ana gruplarından biri olan ve mesleğe aykırı çıkar sağlamayı kabul etmek olarak nitelenen polis yolsuzluğunun çeşitli türleri tasvir edilmiştir. Bu yüzden, polis bütünlüğüne aykırı bir hareketten sağlanan çıkarın değerini, mümkün olduğu kadar, senaryoların içeriğine dâhil etmek çok önemliydi.

Senaryolardan biri (senaryo 3) aşırı hız yapan bir motosiklet sürücüsünden alınan rüşvetin anlatımını içeriyordu. Rüşvetin bedeli kesin bir miktarla belirtilebilirdi, Amerikan doları veya eşdeğer yerel para birimiyle ifade edilebilirdi. Fakat böyle bir yaklaşım, polis mensuplarının ortalama maaşlarına bağlı olarak farklı ülkelerde farklı ciddiyet algıları yaratacaktı. Böyle yapmaktansa, bu değer göreceli olarak ifade edildi. Senaryo 3’te polis mensubu “ceza miktarının yarısı kadar” bir rüşvet kabul etti. Benzer şekilde, senaryo 5’teki olay yerinden çalınan saat, ankete katılan polis mensuplarının 2 günlük maaşına denk geliyordu. Bunlara ek olarak, senaryo 6’daki oto tamiri komisyonu, tamir bedelinin %5’ine denk gelen bir çıkar sağlıyordu.

Senaryoları karşılaştırmalı araştırmalar için uygun hâle getirme hedefine karşın, anketin uygulamasında gerekli olan gerçekçilik adına birkaç senaryo üzerinde değişiklik yapılması gerekti. Örneğin, senaryo 7 ve senaryo 8, polis mensuplarının araba kullanmasını gerektiriyordu, ama anketin Pakistan’da uygulanması sırasında polis mensuplarının genel olarak bir arabaya sahip olmadıkları fark

edildi ve bunun sonucunda, anketin Pakistan'a uyarlanması esnasında, arabaların yerine motosikletler kondu. Ayrıca, senaryo 9'da bir polis mensubu, resmî kapanma saatlerinden sonra içki servisi yapan bir bar buluyordu. Polonya'da barların kapanış saatleri açık bir biçimde yasaklanmadığından bu senaryo Polonya'ya uyarlanırken, söz konusu polis mensubunun bunun yerine, barmenin yasal sorumluluk yaşını doldurmamış kişilere içki servisi yaptığı şeklinde değiştirildi.

Her senaryonun akabinde, katılımcılara; ikisi ciddiyet değerlendirmesi, ikisi disiplin işlemi ve ikisi de üstlere bildirme istekliliği hakkında olan aynı altı soru sorulmuştur. Katılımcıların görüş ve düşüncelerini içeren ve herhangi bir bilgi gerektirmeyen ciddiyet ve üstlere bildirme istekliliği ile ilgili sorular ve cevaplar her ülkede orijinalinde oldukları gibi bırakılmışlardır. Ciddiyet değerlendirmesi ile ilgili cevap seçenekleri olarak 1 = "hiç de ciddi değil"den 5 = "çok ciddi"ye uzanan 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Üstlere bildirme istekliliği ile ilgili cevap seçenekleri olarak 1 = "kesinlikle hayır"dan 5 = "kesinlikle evet"e uzanan 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Desteklenen ve beklenen disiplin işlemi ile ilgili sorular, her ülkedeki yasal çerçeveye bağlıdır. ABD şartlarına uygun olarak geliştirilen orijinal ölçekte disiplin işlemleri; 1 = "hiçbir şey", 2 = "sözlü kınama", 3 = "yazılı kınama", 4 = "ödeneksiz uzaklaştırma", 5 = "rütbe indirimi" ve 6 = "meslekten çıkarma" olarak 6 seçenek hâlinde düzenlenmiştir. Bu çalışma kapsamında daha sağlıklı bir karşılaştırma yapabilmek için, desteklenen ve beklenen disiplin işlemi ile ilgili sorulara, altı seçenekli cevaplar ile cevap arayan ülkeler seçilmiştir. Ülkeler arasındaki genel özellikler itibarıyla, bu iki sorunun cevap seçenekleri: (1) bir ucunda herhangi bir disiplin cezası içermezken; (2) karşı ucunda meslekten çıkarma cezasını içermekte ve (3) iki uç arasında, kademeli olarak sertleşen disiplin cezaları seçenekleri yer almaktadır. KKTC için uyarlanan ankette, KKTC Polis Örgütü (Kuruluş, Görev ve Yetkileri) Yasası normlarına dayanarak, bu iki soru için şu cevap seçenekleri önerilmiştir; 1 = "hiçbir şey", 2 = "sözlü ikaz", 3 = "uyarma", 4 = "kınama", 5 = "kademe ilerlemesini durdurma" ve 5 = "meslekten çıkarma veya rütbe indirimi".

**Tablo 2:** Polis Bütünlüğü Anketinin İkinci Versiyonunun Senaryo Özetleri

Senaryo No	Senaryo Özeti
Senaryo 1	Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü
Senaryo 2	Hakkında tutuklama emri bulunan arkadaşını tutuklamama
Senaryo 3	Olay mahallinden çakı hırsızlığı
Senaryo 4	Yersiz öldürücü güç kullanımı
Senaryo 5	Amirin, özel işleri karşılığı, memuruna tatil izni önermesi
Senaryo 6	Partnerinin canını yakan tutukluya vurma
Senaryo 7	Trafik kontrolünde kaba sözler söyleme
Senaryo 8	Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme
Senaryo 9	Oto tamircisinden %5 komisyon alma
Senaryo 10	Yalan yere uyuşturucu satıcısı diye rapor etme
Senaryo 11	Polis çavuşunun çocuk istismarı zanlısını döven meslektaşlarını durdurulmaması

Kaynak: Kayabaşı (2018d: 546)

Klockars ve arkadaşları, polis sapmasının farklı türlerini de ölçebilmek için senaryolarda değişiklik yapmak suretiyle anketin ikinci versiyonunu geliştirmişlerdir (Tablo 2). Anketin ikinci versiyonundaki beş senaryoda polis yolsuzluğunun çeşitli türleri (senaryo 1, senaryo 3, senaryo 5, senaryo 8 ve senaryo 9) ve dört senaryoda güç kullanımının istismar edilmesinin çeşitli türleri (senaryo 4, senaryo 6, senaryo 7, senaryo 11) betimlenirken, geri kalan iki senaryodan birinde gerçeğe aykırı rapor düzenleme (senaryo 10) ve bir diğerinde de bir tutuklama emrinin kasıtlı olarak icra edilmemesi (senaryo 2) tasvir edilmiştir (Kayabaşı, 2018d: 547).

Daha önce yazar tarafından, polis bütünlüğü anketinin ikinci versiyonunun kullanıldığı 11 ülkenin verileri üzerinden bir çalışma yapılmış, söz konusu çalışmanın sonuçlarına göre, ülkelerin polis bütünlüğü sıralamasının, yüksek seviyeden düşük seviyeye doğru şu şekilde olduğu tespit edilmiştir; (1-2) Avustralya ve Estonya, (3) Amerika Birleşik Devletleri (ABD), (4) Slovenya, (5) Güney Afrika, (6) Ermenistan, (7) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC), (8) Hırvatistan, (9) Güney Kore, (10) Tayland ve (11) Rusya (Kayabaşı, 2018d: 556). Farklı polis sapması türleri üzerinden farklı ülkelerin karşılaştırmasını yapmak amaçlandığından bu makalede anketin ilk versiyonundan üretilen çalışmaların karşılaştırılması tercih edilmiştir.

## **2. POLİS BÜTÜNLÜĞÜ ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR**

Literatürde polis bütünlüğü üzerine yapılan çalışmaların çoğunda Klockars ve arkadaşları tarafından geliştirilen polis bütünlüğü anketi kullanılmıştır. Bu başlık altında Klockars ve arkadaşları tarafından geliştirilen polis bütünlüğü anketinin hem ilk hem de ikinci versiyonunun genel olarak daha önce hangi çalışmalarda kullanıldığına yer verilmiştir.

### **2.1. Polis Bütünlüğü Anketinin İlk Versiyonunun Kullanıldığı Çalışmalar**

Anketi tasarlandığı hâliyle aynen kullananlar olduğu gibi (örneğin Klockars vd., 2004c; Micucci ve Gomme, 2009; Schafer ve Martinelli, 2008), biraz değiştirilmiş hâlini kullananlar da olmuştur. Örneğin, Greene vd., (2004), McDevitt vd., (2011) ve White (2008) orijinal gruptaki senaryoların çok azını veya birkaçını kullanmışlardır. Diğer taraftan, Klockars ve Kutnjak Ivković (1999), Kutnjak Ivković vd., (2004) ve Rothwell ve Baldwin (2006) polis bütünlüğü anketini polis örgütlerinin sivil çalışanlarına veya polis akademisi öğrencilerine uygulamak üzere değiştirirken, Charles (2009) ankete fazladan birkaç senaryo daha eklemiştir. Bazen bir projenin odağı, sadece hediye kabul etmek (örneğin White, 2008) veya sadece aşırı güç kullanımı (örneğin Micucci ve Gomme, 2009) gibi senaryoları içermiştir.

Anketin orijinal ABD uygulaması, 30 polis departmanından 3235 polis mensubu ile yapılmıştır (Klockars vd., 1997; 2000; 2004c). Aynı veri seti birkaç araştırmacı tarafından yeniden analiz edilmiştir (örneğin Marché, 2009; Micucci ve Gomme, 2009; Raines, 2010). Anket Philadelphia'daki polis mensuplarına (örneğin Chappell ve Piquero, 2004; Greene vd., 2004;

Hickman, 2005; Wolfe ve Piquero, 2011) ve ABD'deki diğer birkaç polis departmanına (örneğin Gamarra, 2011; McDevitt vd., 2011; Pogarsky ve Piquero, 2004; Rothwell ve Baldwin, 2006; Schafer ve Martinelli, 2008; Smith, 2009), ayrıca bir polis eğitim tesisinde hizmet içi eğitim alan farklı birimlerden polis mensuplarına (örneğin Vito vd., 2011) da uygulanmıştır.

Anket, son yirmi yıl içerisinde yirmiye aşkın ülkede uygulanmış (örneğin ABD, Avusturya, Bosna Hersek, Çek Cumhuriyeti, Eritre, Ermenistan, Finlandiya, Güney Afrika, Güney Kore, Hırvatistan, Hollanda, İngiltere, İsveç, Japonya, Kanada, Macaristan, Malezya, Norveç, Pakistan, Polonya, Romanya, Slovenya, Türkiye) ve kıtalar, kültürler, yasal sistemler ve ekonomik durumlar arasında bir köprü vazifesi görmüştür. 14 ülkeden (ABD, Avusturya, Finlandiya, Güney Afrika, Hırvatistan, Hollanda, İngiltere, İsveç, Japonya, Kanada, Macaristan, Pakistan, Polonya, Slovenya) bölümler ve bu ülkelerin karşılaştırmasını içeren giriş bölümünden oluşan "*The Contours of Police Integrity*" (Polis Bütünlüğünün Genel Hatları) başlıklı kitap 2004 yılında yayımlanmıştır (Klockars vd., 2004a).

Çalışmaların çoğunda yazarlar, sadece bir ülkedeki polis bütünlüğünün incelenmesine odaklanırlarken, az miktardaki çalışmada yazarlar kendi ülkelerinden elde ettikleri sonuçları diğer ülkelerden elde edilen sonuçlarla, genellikle de ABD veri setiyle karşılaştırmışlardır (örneğin Andreescu vd., 2012a; Johnson, 2003; Klockars ve Kutnjak Ivković, 1999; Khruakham ve Lee, 2013; Vito vd., 2011). Bu karşılaştırmaların çoğu, "Polis Bütünlüğünün Genel Hatları" başlıklı kitaptaki 14 ülkenin tümünü karşılaştıran giriş bölümüyle (Klockars vd., 2004b) birlikte iki veya üç ülkenin karşılaştırılmasını içermiştir.

Araştırmacılar bazen örneklemelerini polis eğitim tesislerinden veya polis akademilerinden seçmişler (örneğin Andreescu vd., 2012a; Vito vd., 2011), bazen polis örgütlerinin sivil çalışanlarıyla (örneğin Rothwell ve Baldwin, 2006) veya polis akademisi öğrencileriyle (örneğin Klockars ve Kutnjak Ivković, 1999; Klockars vd., 2000; Kutnjak Ivković vd., 2002a) ilgilenmişlerdir. Polis bütünlüğünün genel hatlarıyla incelenmesine ek olarak araştırmacılar, bazen sadece ciddiyet değerlendirmeleri (örneğin Kutnjak Ivković vd., 2004; Klockars ve Kutnjak Ivković, 1999), bazen sadece sessizlik kuralı (örneğin Kremer, 2000; Kutnjak Ivković ve O'Connor Shelley, 2010; Kutnjak Ivković ve Sauerman, 2012; Rothwell ve Baldwin, 2007a; 2007b) bazen de sadece disiplin işlemlerinin adil olarak algılanıp algılanmadığı (Kutnjak Ivković ve Klockars, 1998; Kutnjak Ivković ve O'Connor Shelley, 2010) gibi daha spesifik konulara ve boyutlara odaklanmışlardır. Ayrıca mntika (bölge) düzeyindeki farklılıkları (Greene vd., 2004; Yun, 2003), senaryo sıralaması farklılıklarını (Kutnjak Ivković ve Klockars, 2000; Kutnjak Ivković vd., 2002b; Kutnjak Ivković ve O'Connor Shelley, 2010; Lee vd., 2013; Pagon ve Lobnikar, 2000; Rothwell ve Baldwin, 2007a) ve ırk ve/veya cinsiyet farklılıklarını (Andreescu vd., 2012b; Charles, 2009; McDevitt vd., 2011; Westmarland, 2005) incelemişlerdir. Bunlara ek olarak bazen varsayımsal senaryolardaki vakaları gerçek mahkeme



kararlarındaki vakalarla (örneğin Gottschalk, 2009a, 2009b) veya polis örgütlerinin disiplin işlemlerine yönelik istatistiklerle (örneğin Klockars vd., 2006) karşılaştırmışlardır.

Bu alanda çalışan araştırmacılar, başlangıçtaki çalışmalarının çoğunda, polis bütünlüğü yaklaşımını kılavuz olarak almakla birlikte, sessizlik kuralı ile disiplin işlemlerinin ne derece adil algılandığı arasındaki ilişkiyi kuramsallaştırmalarından bu yana yaklaşımlarını genişleterek çeşitlendirmişlerdir (örneğin Kutnjak Ivković ve O'Connor Shelley, 2010). Diğer bazı araştırmacılar polis bütünlüğü yaklaşımını diğer yaklaşımlarla birleştirmişler veya polis bütünlüğü yaklaşımını kullanarak diğer yaklaşımları test etmişlerdir (örneğin Chappell ve Piquero, 2004; Long vd., 2013; Pogarsky ve Piquero, 2004; Smith, 2009; Zschoche, 2011).

Anketin ilk versiyonu KKTC'ye de uyarlanarak kullanılmış, KKTC'deki polis bütünlüğü; örgütsel, grupsal ve bireysel boyutları ile çalışılmıştır (Kayabaşı, 2019). Söz konusu çalışmadan elde edilen veriler ile grupsal düzeyde polis bütünlüğünü ölçen (Kayabaşı, 2018c) ve örgütsel polis bütünlüğü ile grupsal polis bütünlüğünü karşılaştıran (Kayabaşı, 2020a) çalışmalar da yapılmıştır. Sonuç olarak son yirmi yılda, anketin orijinal versiyonuna dayanan araştırmalar küresel düzeyde büyük bir artış göstermiştir/göstermektedir.

## **2.2. Polis Bütünlüğü Anketinin İkinci Versiyonunun Kullanıldığı Çalışmalar**

Anketin ikinci versiyonu, öncelikle ABD'nin üç büyük polis departmanında polis bütünlüğünün kapsamını değerlendirmek ve buldukları sosyal, kültürel, yasal ve ekonomik çevreleri ile bütünleşmeleri neticesinde birbirleri arasında farklılaşmalarını ölçmek için kullanılmıştır (Klockars vd., 2006). Daha sonra büyük bir belediye polis departmanı olan "Rainless West" araştırılmış ve bulgular ABD'nin üç büyük polis departmanındaki bulgular ile karşılaştırılmıştır (Kutnjak Ivković vd., 2013). İkinci anketin ilk uygulandığı ülkelerden biri Slovenya olmuş ve bu ülkedeki polis mensupları ve polis öğrencilerinin küçük bir örnekleme uygulanmıştır (Pagon vd., 2004). Anketin ikinci versiyonu daha sonra Hırvatistan'da da uygulanmıştır (Kutnjak Ivković, 2009, 2012).

Anketin ikinci versiyonunun kullanıldığı en geniş çalışma olan, 10 ülkeden (ABD, Avustralya, Ermenistan, Estonya, Güney Afrika, Güney Kore, Hırvatistan, Rusya, Slovenya ve Tayland) bölümler ile bu bölümlerdeki ülkelerin karşılaştırmalarını içeren son bölümden oluşan "*Dünya Genelinde Polis Meslek Ahlakı Bütünlüğünü Ölçmek- Kurulu Demokrasiler ve Geçiş Sürecindeki Ülkelerden Çalışmalar*" (Measuring Police Integrity Across the World- Studies from Established Democracies and Countries in Transition) isimli kitap 2015 yılında yayımlanmıştır (Kutnjak Ivković ve Haberfeld, 2015).

"Policing: An International Journal of Police Strategies & Management" adlı derginin 2016 yılında yayımlanan "Polis Bütünlüğü Üzerine" başlıklı özel sayısında ikinci anketin uygulandığı dokuz makale yer almıştır (Rosenbaum, 2016). Bu dergide yer alan makalelerin yazarlarının bir kısmı

bölgesel polis departmanları veya daha küçük polis birimlerindeki polis mensuplarının ciddiyet algılarının karşılaştırması üzerine odaklanmışlar (örn., Hickman, 2016; Kutnjak Ivković ve Sauerman, 2016; Kutnjak Ivković vd., 2016a; Lim ve Sloan, 2016), bazıları birkaç ülkedeki disiplin tehdidindeki farklılıkları incelemişler (Kutnjak Ivković vd., 2016c), bazıları sessizlik koduna odaklanırken (Kutnjak Ivković vd., 2016b; Porter ve Prenzler, 2016) bazıları da cinsiyete göre sessizlik kodunun farklılaşp farklılaşmadığını (Lobnikar vd., 2016; Valmüür, 2016) araştırmışlardır.

Anketin ikinci versiyonu KKTC Polis Örgütü'nün örgütsel olarak polis bütünlüğünü (Kayabaşı, 2017a; Kayabaşı ve Tekiner, 2017b) ve grupsal olarak; Narkotik ve Kaçakçılığı Önleme Müdürlüğü (Kayabaşı, 2017b), Adli Polis Müdürlüğü (Kayabaşı, 2018a) ve Trafik Müdürlüğü'nün (Kayabaşı, 2018b) polis bütünlüğünü keşfetmek üzere de kullanılmıştır. Ayrıca anketin ikinci versiyonu kullanılarak KKTC'deki polis bütünlüğünün diğer ülkelere nazaran sıralamasının ne durumda olduğunu tespitiye yönelik, KKTC'nin on ülke ile karşılaştırılmasına odaklanan bir çalışma (Kayabaşı, 2018d) da yapılmıştır. Fakat bugüne değin, anketin ilk versiyonu kullanılmak suretiyle KKTC'nin diğer ülkeler ile karşılaştırılmasına odaklanan herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Bu çalışma ile söz konusu boşluğa odaklanılmıştır.

### 3. YÖNTEM

Karşılaştırmalı araştırmalar, genel olarak farklı ülkelerin ve farklı kültürlerin arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları meydana çıkarmak amacıyla uygulansa da, farklı örgütlerin karşılaştırılması için de uygun bir araştırma türüdür (Walliman, 2006: 40). Karşılaştırmalı araştırmalarda, belge incelemesi, mevcut istatistiklerin analizi veya önceki çalışmalardan elde edilen verilerin analizi gibi yöntemler kullanılabilir. Bu çalışmada, KKTC Polis Örgütü'nün örgütsel polis bütünlüğü düzeyinin, diğer ülkelerdeki örgütsel polis bütünlüğü düzeyleri ile karşılaştırılması hedeflenmiştir. Bunun için öncelikle literatür taranarak son yıllarda polis bütünlüğü anketinin ilk versiyonunun kullanıldığı yeterli veri setine sahip çalışmaların durumu araştırılmıştır. Son yıllarda bu çerçevede yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması üzerine, geriye doğru bir tarama gerçekleştirilmiş ve karşılaştırma yapmaya uygun veri setine sahip sekiz çalışmaya rastlanmıştır. 2015 yılında KKTC'de 1162 polisten (Kayabaşı, 2019) elde edilen veriler ile 1997 yılında ABD'de 3235 polisten (Klockars, Kutnjak Ivković ve Haberfeld, 2004c), 1999 yılında Avusturya'da 1853 polisten (Edelbacher ve Kutnjak Ivković, 2004), 1999 yılında Güney Afrika'da 104 polisten (Newham, 2004), 1999 yılında Kanada'da 455 polisten (Alain, 2004), 1999 yılında Macaristan'da 609 polisten (Krêmer, 2004), 1999 yılında Pakistan'da 499 polisten (Chattha ve Kutnjak Ivković, 2004), 1997 yılında Polonya'da 1477 polisten (Haberfeld, 2004) ve 1999 yılında Slovenya'da 767 polisten (Pagon ve Lobnikar, 2004) elde edilen verilerle yapılan çalışmalar karşılaştırma için seçilmiştir.

KKTC ile karşılaştırılacak ülkelerde yapılan çalışmaların, yapıldıkları dönemde söz konusu ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin günümüzden farklı olduğu bir gerçektir. Diğer taraftan polis örgüt

kültürünün, nesilden nesile aktarıldığı ve kolay kolay değişmediği de bir gerçektir. Kaldı ki KKTC’de henüz polis etik kuralları ile ilgili bir talimat yapılmamış ve polis temel eğitimi müfredatına polis etiği dersi eklenmemiştir. Bu çerçevede, KKTC ile söz konusu ülkelerin örgütsel polis bütünlüğü düzeyleri arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların, polis kültürünün farklı zamanlarda ve farklı kültürlerde bile benzer ve/veya farklı yönleri olduğunu meydana çıkarması bakımından böyle bir karşılaştırmanın yapılabileceği sonucuna varılarak çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir. Bu çalışmada, polis sapmasına karşı polis bütünlüğü perspektifinden ülkeler arasındaki benzerliklere odaklanılarak karşılaştırma yapılmıştır.

Karşılaştırılan ülkelerin tamamında gerçekleştirilen anket çalışmalarında, polis bütünlüğü anketinin ilk versiyonunda kullanılan çeşitli polis sapma davranışlarını içeren aynı 11 adet varsayımsal senaryo kullanılmıştır. Söz konusu çalışmalarda kullanılan 11 adet varsayımsal senaryonun her birinin altında, katılımcılara senaryoları değerlendirmeleri için aynı altı değerlendirme sorusu sorulmuştur. Karşılaştırma yapılırken, her bir senaryo ile ilgili her bir değerlendirme sorusuna ülkelerin verdikleri cevapların ortalamaları ile senaryo sıralamaları, diğer ülkelerin ortalamaları ve senaryo sıralamaları ile karşılaştırılmıştır. Katılımcılardan, her bir senaryoyu gözden geçirdikten sonra, her bir senaryonun altındaki ilk değerlendirme sorusu ile, senaryolarda tasvir edilen polis sapma davranışlarını ne derece ciddi bir sorun olarak gördüklerini değerlendirmeleri istenmiştir<sup>3</sup>. İkinci değerlendirme sorusu ile katılımcılardan, senaryolarda tasvir edilen polis sapma davranışlarını, çalıştıkları şubedeki polis mensuplarının çoğunun ne derece ciddi bir sorun olarak gördüklerini değerlendirmeleri istenmiştir<sup>4</sup>. Katılımcılardan, bu değerlendirmeleri yaparken, her iki soru için de; “hiç de ciddi değil”den (1), “çok ciddi”ye (5) kadar uzanan beşli Likert ölçeğinden bir cevap seçmeleri istenmiştir.

Her bir senaryonun altındaki üçüncü değerlendirme sorusu ile katılımcılardan, senaryolarda tasvir edilen sapma davranışlarında bulunan bir polise eğer bir disiplin işlemi uygulanacaksa kendilerine göre hangi disiplin işleminin uygulanması gerektiğini cevap seçenekleri arasından seçmeleri istenmiştir<sup>5</sup>. Dördüncü değerlendirme sorusu ile de katılımcılardan, senaryolarda tasvir edilen sapma davranışlarında bulunan bir polise eğer bir disiplin işlemi uygulanacaksa kurumları tarafından hangi disiplin işleminin uygulanmasını beklediklerini cevap seçenekleri arasından seçmeleri istenmiştir<sup>6</sup>. Desteklenen ve beklenen disiplin işlemleri ile ilgili sorular, karşılaştırma kapsamında seçilen dokuz ülkede de orijinalinde oldukları gibi yer almışlardır. Bu soruların cevapları ise, her

<sup>3</sup> Bu soru şu kelimelerle ifadelendirilmiştir: “SİZ bu davranışın ne kadar ciddi bir sorun olduğunu düşünürsünüz?”

<sup>4</sup> Bu soru şu kelimelerle ifadelendirilmiştir: “ÇALIŞTIĞINIZ ŞUBEDEKİ POLİS MENSUPLARININ ÇOĞU bu davranışın ne kadar ciddi bir sorun olduğunu düşünür?”

<sup>5</sup> Bu soru şu kelimelerle ifadelendirilmiştir: “Çalıştığınız şubedeki bir polis mensubunun böyle bir davranışta bulunması ve bu davranışının ortaya çıkması durumunda, eğer bir disiplin işlemi uygulanacaksa, SİZCE hangi disiplin işlemi UYGULANMALIDIR?”

<sup>6</sup> Bu soru şu kelimelerle ifadelendirilmiştir: “Çalıştığımız şubedeki bir polis mensubunun böyle bir davranışta bulunması ve bu davranışının ortaya çıkması durumunda, eğer bir disiplin işlemi uygulanacaksa, KURUMUNUZ TARAFINDAN hangi disiplin işlemi UYGULANIR?”

ülkedeki yasal çerçeveye bağlıdır. ABD şartlarına uygun olarak geliştirilen orijinal ölçekte disiplin işlemleri; 1 = “hiçbir şey”, 2 = “sözlü kınama”, 3 = “yazılı kınama”, 4 = “ödeneksiz uzaklaştırma”, 5 = “rütbe indirimi” ve 6 = “meslekten çıkarma” olarak altı seçenek halinde düzenlenmiştir. Diğer ülkelerin disiplin cezaları kısmi farklılıklar gösterse de, aynı silsile (“hiçbir şey” ile başlayıp “meslekten çıkarma” ile biten) takip edilerek altı seçenekli ölçekler kullanılmıştır<sup>7</sup>.

Katılımcılara, her bir senaryonun altındaki beşinci değerlendirme sorusu ile, senaryolarda tasvir edilen polis sapma davranışlarını sergileyen meslektaşlarını üstlerine bildiren bildirmeyecekleri sorulmuştur<sup>8</sup>. Altıncı değerlendirme sorusu ile de katılımcılara, senaryolarda tasvir edilen polis sapma davranışlarını sergileyen bir polis mensubunu, çalıştıkları şubedeki polis mensuplarının çoğunun üstlerine bildiren bildirmeyecekleri hakkındaki düşünceleri sorulmuştur<sup>9</sup>. Katılımcılardan, bu iki soru ile ilgili değerlendirmeyi yaparken, “kesinlikle hayır” (1) ile “kesinlikle evet” (5) arasında değişen, beşli Likert ölçeğinden bir cevap seçmeleri istenmiştir.

#### 4. BULGULAR

Bu bölümde ülkelerin polis mensuplarının; (1) kendi ciddiyet algıları (Tablo 3), (2) kendilerine göre meslektaşlarının ciddiyet algıları (Tablo 4), (3) destekledikleri disiplin işlemleri (Tablo 5), (4) bekledikleri disiplin işlemleri (Tablo 6), (5) kendi bildirme isteklilikleri (Tablo 7) ve (6) kendilerine göre meslektaşlarının bildirme isteklilikleri (Tablo 8) ile ilgili senaryolara verdikleri cevapların ortalamaları ve sıralamaları karşılaştırılmıştır. Her bir tabloda dört veya üzeri ortalamalar kırmızı renkle gölgelendirilmiştir. Gölgelendirilmiş puanlar, yüksek düzeyde ciddiyet algısını, ağır disiplin cezalarını ve yüksek düzeyde bildirme istekliliğini ifade etmektedir.

##### 4.1. Polis Mensuplarının Kendi Ciddiyet Algıları Yönünden Ülkelerin Polis Bütünlüğü Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu başlık altında, dokuz ülkenin polis mensuplarının, senaryolardaki polis sapma davranışlarını ne derece ciddi bir sorun olarak algıladıkları ile ilgili kendi ciddiyet ortalamaları ile bu ortalamaların sıralaması karşılaştırılmıştır (Tablo 3). Her bir ülkedeki katılımcılar, her bir senaryo için “hiç de ciddi değil”den (1), “çok ciddi”ye (5) uzanan beşli Likert ölçeğinden bir cevap seçmişler ve bu cevapların ortalamaları ile bu ortalamaların sıralamaları karşılaştırılmıştır (Tablo 3).

Altı ülkenin (ABD, Avusturya, Kanada, KKTC, Pakistan, Polonya) katılımcıları, kendi ciddiyet algılarına göre, senaryolarda tasvir edilen davranışları, senaryoların yarısından fazlasında ortalama olarak dört ve üzerinde çok ciddi bir sorun olarak görmekteyken; sadece üç ülkenin (Güney Afrika, Macaristan ve Slovenya) katılımcıları kendi ciddiyet algılarının ortalamalarına göre,

<sup>7</sup> KKTC Polis Örgütü (Kuruluş, Görev ve Yetkileri) Yasası normlarına dayanarak, KKTC’de uygulanan ankette bu iki soru için şu cevaplar önerilmiştir: (1) “hiçbir şey”, (2) “sözlü ikaz”, (3) “uyarma”, (4) “kınama”, (5) “kademe ilerlemesini durdurma” ve (5) “meslekten çıkarma veya rütbe indirimi”.

<sup>8</sup> Bu soru şu kelimelerle ifadelendirilmiştir: “SİZ böyle bir davranışta bulunan bir polis mensubunu ihbar eder miydiniz?”

<sup>9</sup> Bu soru şu kelimelerle ifadelendirilmiştir: “ÇALIŞTIĞINIZ ŞUBEDEKİ POLİS MENSUPLARININ ÇOĞU böyle bir davranışta bulunan bir polis mensubunu ihbar eder miydi?”

senaryolarda tasvir edilen davranışları, senaryoların yarından azında ortalama olarak dört ve üzerinde çok ciddi bir sorun olarak görmektedirler (Tablo 3).

**Tablo 3:** Polis Mensuplarının Kendi Ciddiyet Algıları Yönünden Ülkelerin Karşılaştırılması

Senaryo Numarası ve Tanımı	ABD	Avusturya	Güney Afrika	Kanada	KKTC	Macaristan	Pakistan	Polonya	Slovenya
Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma	1,46 (1)	2,08 (1)	2,82 (3)	2,15 (1)	2,79 (3)	1,81 (1)	3,44 (1)	2,29 (1)	2,72 (3)
Senaryo 2: Esnaftan ücretsiz yiyecek, içecek kabulü	2,60 (2)	3,57 (2)	2,50 (1)	3,26 (3)	3,25 (5)	3,37 (5)	4,29 (3)	3,70 (5)	2,83 (4)
Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma	4,92 (10)	4,95 (10)	4,80 (11)	4,97 (10)	4,62 (9)	4,79 (10)	4,81 (11)	4,79 (10)	4,78 (10)
Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü	2,84 (3)	3,50 (3)	2,58 (2)	3,17 (2)	2,66 (1)	2,15 (2)	4,43 (4)	3,21 (3)	2,00 (1)
Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı	4,95 (11)	4,96 (11)	4,70 (10)	5,00 (11)	4,71 (11)	4,84 (11)	4,76 (9)	4,80 (11)	4,87 (11)
Senaryo 6: Oto tamircisinden %5 komisyon alma	4,50 (7)	4,43 (6)	3,46 (4)	4,67 (8)	4,35 (8)	3,76 (6)	4,55 (5)	4,02 (6)	4,33 (8)
Senaryo 7: Amirin, aracına bakım yapması karşılığı memuruna tatil izni önermesi	4,18 (6)	4,49 (8)	4,10 (8)	4,23 (5)	4,10 (6)	3,79 (7)	4,66 (7)	4,18 (7)	4,16 (7)
Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme	3,03 (4)	4,11 (5)	3,77 (5)	3,68 (4)	2,91 (4)	2,78 (3)	4,57 (6)	3,02 (2)	2,41 (2)
Senaryo 9: Ücretsiz içki karşılığı barın kapanma saatini görmezden gelme	4,54 (8)	3,91 (4)	4,54 (9)	4,55 (7)	4,13 (7)	4,70 (9)	4,74 (8)	4,77 (9)	3,84 (6)
Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı	4,05 (5)	4,48 (7)	3,89 (6)	4,35 (6)	2,72 (2)	2,89 (4)	4,10 (2)	3,46 (4)	3,03 (5)
Senaryo 11: Bulunan cüzdandan içerisinden hırsızlık	4,85 (9)	4,93 (9)	3,98 (7)	4,86 (9)	4,63 (10)	4,20 (8)	4,79 (10)	4,48 (8)	4,71 (9)

**Kaynak:** Yazar tarafından; Alain, 2004; Chattha ve Kutnjak Ivković, 2004; Edelbacher ve Kutnjak Ivković, 2004; Haberfeld, 2004; Kayabaşı, 2019; Klockars, Kutnjak Ivković ve Haberfeld, 2004c; Krêmer, 2004; Newham, 2004; Pagon ve Lobnikar, 2004 künyeli çalışmalardan derlenerek oluşturulmuştur.

Aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarının kendi ciddiyet algıları yönünden en fazla ciddi bir sorun olarak görülen polis sapma davranışlarını içeren ilk üç senaryo sıralaması şu şekildedir; Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı; Senaryo 11: Bulunan cüzdandan içerisinden hırsızlık ve Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma. Benzer şekilde ABD, Avusturya, Kanada, Pakistan ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de aynı üç senaryonun (Senaryo 3, 5 ve 11) tamamı, en fazla ciddi bir sorun olarak görülen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Polonya, Macaristan ve Güney Afrika'daki polis mensuplarına göre ise aynı üç senaryo (Senaryo 3, 5 ve 11) içerisinden ikisi, en fazla ciddi bir sorun olarak görülen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

Diğer taraftan aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarının kendi ciddiyet algıları yönünden en az ciddi bir sorun olarak görülen polis sapma davranışlarını içeren ilk beş senaryo şu

şekildedir; Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü; Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı; Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma; Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme ve Senaryo 2: Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü. Benzer şekilde ABD, Macaristan, Polonya ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de aynı beş senaryonun (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) tamamı, en az ciddi bir sorun olarak görülen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Avusturya, Güney Afrika, Kanada ve Pakistan'daki polis mensuplarına göre ise aynı beş senaryo (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) içerisinde dördü, en az ciddi bir sorun olarak görülen polis sapma davranışlarıdır.

Yukarıdaki paragraflarda polis mensuplarının kendi ciddiyet algıları yönünden, KKTC ile karşılaştırılan ülkelerin polis kültürlerinin benzerlikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan KKTC'nin polis kültürünün karşılaştırıldığı ülkelerin çoğundan farklı olan yönleri de vardır. Örneğin Senaryo 10'da (Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı) tasvir edilen polis sapmasının "sivillere karşı polis şiddeti" türü, karşılaştırılan ülkelerin çoğundan farklı olarak, sadece KKTC ve Pakistan'da polis mensuplarının kendilerine göre en az ciddi bir sorun olarak görülen ilk üç senaryo içerisinde yer alan polis sapma davranışı türüdür.

#### **4.2. Polis Mensuplarına Göre Meslektaşlarının Ciddiyet Algıları Yönünden Ülkelerin Polis Bütünlüğü Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Bu başlık altında, dokuz ülkenin polis mensuplarına göre meslektaşlarının, senaryolardaki polis sapma davranışlarını, meslektaşlarının ne derece ciddi bir sorun olarak algıladıklarına yönelik tahminlerinin ortalamaları ile bu ortalamalarının sıralaması karşılaştırılmıştır (Tablo 4). Her bir ülkedeki katılımcılar, her bir senaryo için "hiç de ciddi değil"den (1), "çok ciddi"ye (5) uzanan beşli Likert ölçeğinden bir cevap seçmişler ve bu cevapların ortalamaları ile bu ortalamaların sıralamaları karşılaştırılmıştır (Tablo 4).

Sadece üç ülkenin (Avusturya, Kanada ve Pakistan) katılımcıları, kendilerine göre meslektaşlarının, senaryolarda tasvir edilen davranışları, senaryoların yarıdan fazlasında ortalama olarak dört ve üzerinde çok ciddi bir sorun olarak gördükleri görüşünderken; altı ülkenin (ABD, Güney Afrika, KKTC, Macaristan, Polonya ve Slovenya) katılımcıları, kendilerine göre meslektaşlarının, senaryolarda tasvir edilen davranışları, senaryoların yarıdan azında ortalama olarak dört ve üzerinde çok ciddi bir sorun olarak gördükleri görüşündedirler.

Aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarına göre meslektaşlarının ciddiyet algıları yönünden en fazla ciddi bir sorun olarak görüleceği değerlendirilen polis sapma davranışlarını içeren ilk üç senaryo sıralaması şu şekildedir; Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı; Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinde hırsızlık ve Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma. Benzer şekilde ABD, Avusturya, Kanada, Pakistan ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de meslektaşları tarafından aynı üç senaryonun (Senaryo 3, 5 ve 11) tamamı, en fazla ciddi bir sorun

olarak görüleceği değerlendirilen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Polonya, Macaristan ve Güney Afrika'daki polis mensuplarına göre ise meslektaşları tarafından aynı üç senaryo (Senaryo 3, 5 ve 11) içerisinde ikisi, en fazla ciddi bir sorun olarak görüleceği değerlendirilen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

**Tablo 4:** Polis Mensuplarına Göre Meslektaşlarının Ciddiyet Algıları Yönünden Ülkelerin Karşılaştırılması

Senaryo Numarası ve Tanımı	ABD	Avusturya	Güney Afrika	Kanada	KKTC	Macaristan	Pakistan	Polonya	Slovenya
Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma	1,48 (1)	2,18 (1)	2,41 (3)	2,01 (1)	2,59 (2)	1,67 (1)	3,70 (1)	2,27 (1)	2,71 (4)
Senaryo 2: Esnaftan ücretsiz yiyecek, içecek kabulü	2,31 (2)	3,35 (3)	2,04 (1)	2,86 (3)	2,97 (5)	2,65 (5)	4,19 (3)	3,27 (5)	2,52 (3)
Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma	4,81 (10)	4,93 (10,5)	4,03 (11)	4,87 (10)	4,43 (9)	3,97 (9)	4,64 (11)	4,38 (9)	4,57 (10)
Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü	2,64 (3)	3,26 (2)	2,19 (2)	2,85 (2)	2,55 (1)	1,95 (2)	4,26 (4)	2,91 (3)	1,94 (1)
Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı	4,88 (11)	4,93 (10,5)	3,89 (10)	4,93 (11)	4,63 (11)	4,26 (11)	4,58 (10)	4,52 (11)	4,80 (11)
Senaryo 6: Oto tamircisinden %5 komisyon alma	4,26 (7)	4,27 (7)	2,95 (4)	4,42 (8)	4,20 (8)	3,21 (6)	4,33 (5)	3,70 (6)	4,10 (8)
Senaryo 7: Amirin, aracına bakım yapması karşılığı memuruna tatil izni önermesi	3,96 (6)	4,32 (8)	3,56 (8)	4,12 (6)	3,88 (6)	3,32 (7)	4,38 (7)	3,87 (7)	4,07 (7)
Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme	2,86 (4)	4,01 (5)	3,23 (7)	3,44 (4)	2,82 (4)	2,53 (4)	4,35 (6)	2,81 (2)	2,27 (2)
Senaryo 9: Ücretsiz içki karşılığı barın kapanma saatini görmezden gelme	4,28 (8)	3,70 (4)	3,74 (9)	4,28 (7)	3,93 (7)	3,98 (10)	4,44 (8)	4,42 (10)	3,52 (6)
Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı	3,70 (5)	4,25 (6)	3,16 (6)	3,99 (5)	2,63 (3)	2,45 (3)	3,89 (2)	3,21 (4)	2,72 (5)
Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinde hırsızlık	4,69 (9)	4,87 (9)	2,99 (5)	4,70 (9)	4,52 (10)	3,52 (8)	4,48 (9)	4,15 (8)	4,56 (9)

**Kaynak:** Yazar tarafından; Alain, 2004; Chattha ve Kutnjak Ivković, 2004; Edelbacher ve Kutnjak Ivković, 2004; Haberfeld, 2004; Kayabaşı, 2019; Klockars, Kutnjak Ivković ve Haberfeld, 2004; Krëmer, 2004; Newham, 2004; Pagon ve Lobnikar, 2004 künyeli çalışmalardan derlenerek oluşturulmuştur.

Diğer taraftan aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarına göre meslektaşlarının ciddiye algıları yönünden en az ciddi bir sorun olarak görüleceği değerlendirilen polis sapma davranışlarını içeren ilk beş senaryo şu şekildedir; Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü; Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma; Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı; Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme ve Senaryo 2: Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü. Benzer şekilde ABD, Kanada, Macaristan, Polonya ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de meslektaşları tarafından aynı beş senaryonun (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) tamamı, en az ciddi bir sorun olarak görüleceği değerlendirilen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Avusturya ve Pakistan'daki polis mensuplarına göre aynı beş senaryo (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10)

içerisinden dördü, Güney Afrika'daki polis mensuplarına göre ise aynı beş senaryo içerisinden üçü, en az ciddi bir sorun olarak görüleceği değerlendirilen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

Yukarıdaki paragraflarda polis mensuplarına göre meslektaşlarının ciddiyet algıları yönünden, KKTC ile karşılaştırılan ülkelerin polis kültürlerinin benzerlikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan KKTC'nin polis kültürünün karşılaştırıldığı ülkelerin çoğundan farklı olan yönleri de vardır. Örneğin Senaryo 10'da (Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı) tasvir edilen polis sapmasının "sivillere karşı polis şiddeti" türü, karşılaştırılan ülkelerin çoğundan farklı olarak, sadece KKTC, Macaristan ve Pakistan'da polis mensuplarına göre meslektaşları tarafından en az ciddi bir sorun olarak görülen ilk üç senaryo içerisinde yer alan polis sapma davranışı türüdür.

#### **4.3. Polis Mensuplarının Destekledikleri Disiplin İşlemleri Yönünden Ülkelerin Polis Bütünlüğü Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Bu başlık altında, dokuz ülkenin polis mensuplarının, senaryolarda tasvir edilen davranışlarda bulunan meslektaşlarına karşı, desteklediklerini belirttikleri disiplin işlemlerinin sıra numaralarının ortalamaları ile bu ortalamalarının sıralaması karşılaştırılmıştır (Tablo 5). Bu çerçevede desteklenen disiplin işlemlerini karşılaştırmaya yönelik olarak, karşılaştırılan ülkelerin tamamında, ölçeğin bir ucunda 1="hiçbir şey" ve diğer ucunda 6="meslekten çıkarma" olacak şekilde hafiften ağıra doğru disiplin cezaları altı seçenek halinde katılımcılara sunulmuş ve desteklediği belirtilen disiplin işlemlerinin seçenek sıra numaralarının ortalamaları ile bu ortalamaların sıralamaları karşılaştırılmıştır (Tablo 5).

Ülkelerin polis mensuplarının destekledikleri disiplin işlemlerinin sıra numaralarının ortalamalarına göre, senaryolarda tasvir edilen davranışlarda bulunan meslektaşlarına, senaryoların yarısından fazlasında ağır bir disiplin işlemi (ortalama olarak 4 ve üzerinde) uygulanmasını destekleyen polis mensuplarına sahip olan herhangi bir ülke bulunmamaktadır.

Aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarının en ağır disiplin işlemlerinin uygulanmasını destekledikleri polis sapma davranışlarını içeren ilk üç senaryonun sıralaması şu şekildedir; Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı; Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlık; Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma. Benzer şekilde ABD, Avusturya, Kanada, Macaristan, Pakistan ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de aynı üç senaryonun (Senaryo 3, 5 ve 11) tamamı, en ağır disiplin işlemlerinin uygulanması desteklenen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Polonya ve Güney Afrika'daki polis mensuplarına göre ise aynı üç senaryo (Senaryo 3, 5 ve 11) içerisinden ikisi, en ağır disiplin işlemlerinin uygulanması desteklenen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

Diğer taraftan aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarının en hafif disiplin işlemlerinin uygulanmasını destekledikleri polis sapma davranışlarını içeren ilk beş senaryo şu şekildedir; Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü; Senaryo 10: Araba hırsızına karşı



aşırı güç kullanımı; Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma; Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme ve Senaryo 2: Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü. Benzer şekilde Macaristan ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de aynı beş senaryonun (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) tamamı, en hafif disiplin işlemlerinin uygulanması desteklenen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. ABD, Avusturya, Güney Afrika, Kanada, Pakistan ve Polonya'daki polis mensuplarına göre ise aynı beş senaryo (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) içerisinden dördü, en hafif disiplin işlemlerinin uygulanması desteklenen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

**Tablo 5:** Polis Mensuplarının Destekledikleri Disiplin İşlemleri Yönünden Ülkelerin Karşılaştırılması

Senaryo Numarası ve Tanımı	ABD	Avusturya	Güney Afrika	Kanada	KKTC	Macaristan	Pakistan	Polonya	Slovenya
Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma	1,34 (1)	1,73 (1)	2,16 (3)	1,97 (1)	2,64 (3)	1,35 (1)	2,59 (1)	1,81 (1)	2,37 (4)
Senaryo 2: Esnaftan ücretsiz yiyecek, içecek kabulü	2,13 (2)	2,50 (2)	2,13 (2)	2,47 (2)	2,80 (5)	2,15 (4)	2,89 (3)	2,65 (5)	2,16 (3)
Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma	4,92 (9)	4,56 (10)	4,03 (10)	4,76 (9)	5,01 (9)	5,17 (10)	3,32 (9)	4,74 (10)	5,12 (10)
Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü	2,53 (3)	2,48 (3)	2,12 (1)	2,53 (3)	2,37 (1)	1,46 (2)	2,98 (4)	2,40 (4)	1,58 (1)
Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı	5,66 (11)	5,07 (11)	4,27 (11)	5,63 (11)	5,54 (11)	5,49 (11)	3,68 (11)	4,91 (11)	5,57 (11)
Senaryo 6: Oto tamircisinden %5 komisyon alma	4,40 (8)	3,68 (8)	3,01 (5)	4,51 (8)	4,80 (8)	3,26 (8)	3,06 (6)	3,44 (7)	4,41 (8)
Senaryo 7: Amirin, aracına bakım yapması karşılığı memuruna tatil izni önermesi	3,59 (5)	3,16 (6)	3,16 (7)	3,45 (4)	3,81 (6)	2,49 (6)	3,00 (5)	2,26 (2)	3,15 (7)
Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme	2,81 (4)	3,10 (5)	3,14 (6)	3,57 (5)	2,78 (4)	2,48 (5)	3,30 (8)	2,82 (6)	2,10 (2)
Senaryo 9: Ücretsiz içki karşılığı barın kapanma saatini görmezden gelme	4,02 (7)	2,58 (4)	3,56 (9)	3,74 (6)	3,86 (7)	3,25 (7)	3,12 (7)	3,57 (9)	2,89 (6)
Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı	3,76 (6)	3,44 (7)	2,98 (4)	3,88 (7)	2,42 (2)	2,11 (3)	2,75 (2)	2,39 (3)	2,45 (5)
Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlık	5,09 (10)	4,43 (9)	3,23 (8)	4,92 (10)	5,33 (10)	3,54 (9)	3,61 (10)	3,52 (8)	4,87 (9)

**Kaynak:** Yazar tarafından; Alain, 2004; Chattha ve Kutnjak Ivković, 2004; Edelbacher ve Kutnjak Ivković, 2004; Haberfeld, 2004; Kayabaşı, 2019; Klockars, Kutnjak Ivković ve Haberfeld, 2004c; Krêmer, 2004; Newham, 2004; Pagon ve Lobnikar, 2004 künyeli çalışmalardan derlenerek oluşturulmuştur.

Yukarıdaki paragraflarda polis mensuplarının destekledikleri disiplin işlemleri yönünden, KKTC ile karşılaştırılan ülkelerin polis kültürlerinin benzerlikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan KKTC'nin polis kültürünün karşılaştırıldığı ülkelerin çoğundan farklı olan yönleri de vardır. Örneğin Senaryo 10'da (Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı) tasvir edilen polis sapmasının "sivillere karşı polis şiddeti" türü, karşılaştırılan ülkelerin çoğundan farklı olarak, sadece

KKTC, Macaristan, Pakistan ve Polonya’da polis mensuplarının en hafif disiplin işlemlerinin uygulanmasını destekledikleri ilk üç senaryo içerisinde yer almaktadır.

#### 4.4. Polis Mensuplarının Bekledikleri Disiplin İşlemleri Yönünden Ülkelerin Polis Bütünlüğü Düzeylerinin Karşılaştırılması

Bu başlık altında, dokuz ülkenin polis mensuplarının, senaryolarda tasvir edilen davranışlarda bulunan meslektaşlarına karşı, beklediklerini belirttikleri disiplin işlemlerinin sıra numaralarının ortalamaları ile bu ortalamalarının sıralaması karşılaştırılmıştır (Tablo 6). Bu çerçevede beklenen disiplin işlemlerini karşılaştırmaya yönelik olarak, karşılaştırılan ülkelerin tamamında, ölçeğin bir ucunda 1=“hiçbir şey” ve diğer ucunda 6=“meslekten çıkarma” olacak şekilde hafiften ağıra doğru disiplin cezaları altı seçenek halinde katılımcılara sunulmuş ve beklendiği belirtilen disiplin işlemlerinin seçenek sıra numaralarının ortalamaları ile bu ortalamaların sıralamaları karşılaştırılmıştır (Tablo 6).

**Tablo 6:** Polis Mensuplarının Bekledikleri Disiplin İşlemleri Yönünden Ülkelerin Karşılaştırılması

Senaryo Numarası ve Tanımı	ABD	Avusturya	Güney Afrika	Kanada	KKTC	Macaristan	Pakistan	Polonya	Slovenya
Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma	1,51 (1)	1,78 (1)	2,34 (3)	2,52 (1)	2,98 (5)	1,96 (2)	2,60 (1)	3,46 (4)	3,55 (7)
Senaryo 2: Esnaftan ücretsiz yiyecek, içecek kabulü	2,37 (2)	2,51 (2)	2,13 (1)	2,80 (2)	2,92 (4)	2,87 (4)	2,80 (3)	3,48 (5)	2,56 (3)
Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma	4,86 (9)	4,42 (10)	3,87 (10)	4,75 (9)	4,94 (9)	5,54 (10)	3,28 (9)	5,26 (10)	5,12 (10)
Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü	2,82 (3)	2,52 (3)	2,20 (2)	2,87 (3)	2,49 (1)	1,94 (1)	2,91 (4)	3,27 (3)	1,87 (1)
Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı	5,57 (11)	4,87 (11)	4,14 (11)	5,60 (11)	5,50 (11)	5,74 (11)	3,60 (11)	5,31 (11)	5,53 (11)
Senaryo 6: Oto tamircisinden %5 komisyon alma	4,46 (8)	3,64 (8)	3,08 (5)	4,58 (8)	4,76 (8)	3,78 (8)	3,01 (6)	4,04 (9)	4,60 (8)
Senaryo 7: Amirin, aracına bakım yapması karşılığı memuruna tatil izni önermesi	3,43 (5)	3,08 (5)	3,15 (7)	3,31 (4)	3,69 (6)	2,38 (3)	2,95 (5)	2,20 (1)	2,49 (2)
Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme	3,21 (4)	3,16 (6)	3,09 (6)	4,11 (6)	2,89 (3)	3,32 (6)	3,18 (8)	3,87 (6)	2,76 (4)
Senaryo 9: Ücretsiz içki karşılığı barın kapanma saatini görmezden gelme	4,08 (7)	2,64 (4)	3,46 (9)	3,83 (5)	3,80 (7)	3,38 (7)	3,06 (7)	3,92 (7)	3,01 (5)
Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı	4,00 (6)	3,46 (7)	3,03 (4)	4,20 (7)	2,58 (2)	2,98 (5)	2,66 (2)	3,18 (2)	3,13 (6)
Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinde hırsızlık	5,03 (10)	4,31 (9)	3,27 (8)	5,03 (10)	5,28 (10)	3,89 (9)	3,50 (10)	4,00 (8)	4,98 (9)

**Kaynak:** Yazar tarafından; Alain, 2004; Chattha ve Kutnjak Ivković, 2004; Edelbacher ve Kutnjak Ivković, 2004; Haberfeld, 2004; Kayabaşı, 2019; Klockars, Kutnjak Ivković ve Haberfeld, 2004c; Krêmer, 2004; Newham, 2004; Pagon ve Lobnikar, 2004 künyeli çalışmalardan derlenerek oluşturulmuştur.

Aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarının en ağır disiplin işlemlerinin uygulanmasını bekledikleri polis sapma davranışlarını içeren ilk üç senaryonun sıralaması şu şekildedir; Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı; Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlık; Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma. Benzer şekilde ABD, Avusturya, Kanada, Macaristan, Pakistan ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de aynı üç senaryonun (Senaryo 3, 5 ve 11) tamamı, en ağır disiplin işlemlerinin uygulanması beklenen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Polonya ve Güney Afrika'daki polis mensuplarına göre ise aynı üç senaryo (Senaryo 3, 5 ve 11) içerisinden ikisi, en ağır disiplin işlemlerinin uygulanması beklenen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

Diğer taraftan aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarının en hafif disiplin işlemlerinin uygulanmasını bekledikleri polis sapma davranışlarını içeren ilk beş senaryo şu şekildedir; Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü; Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı; Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme; Senaryo 2: Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü ve Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma. ABD, Güney Afrika, Macaristan, Pakistan, Polonya ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre aynı beş senaryo (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) içerisinden dördü; Avusturya ve Kanada'daki polis mensuplarına göre ise aynı beş senaryo içerisinden üçü en hafif disiplin işlemlerinin uygulanması beklenen polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

Yukarıdaki paragraflarda polis mensuplarının bekledikleri disiplin işlemleri yönünden, KKTC ile karşılaştırılan ülkelerin polis kültürlerinin benzerlikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan KKTC'nin polis kültürünün karşılaştırıldığı ülkelerin çoğundan farklı olan yönleri de vardır. Örneğin Senaryo 10'da (Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı) tasvir edilen polis sapmasının "sivillere karşı polis şiddeti" türü, karşılaştırılan ülkelerin çoğundan farklı olarak, sadece KKTC, Pakistan ve Polonya'da polis mensuplarının en hafif disiplin işlemlerinin uygulanmasını bekledikleri ilk üç senaryo içerisinde yer almaktadır.

#### **4.5. Polis Mensuplarının Kendi Bildirme İstekliliği Yönünden Ülkelerin Polis Bütünlüğü Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Bu başlık altında, dokuz ülkenin polis mensuplarının, senaryolarda tasvir edilen davranışlarda bulunan meslektaşlarını ne derece üstlerine bildirmeye istekli oldukları ile ilgili kendi bildirme istekliliklerinin ortalamaları ile bu ortalamalarının sıralaması karşılaştırılmıştır (Tablo 7). Her bir ülkedeki katılımcılar, her bir senaryo için "kesinlikle hayır"dan (1), "kesinlikle evet"e (5) uzanan beşli Likert ölçeğinden bir cevap seçmişler ve bu cevapların ortalamaları ile bu ortalamaların sıralamaları karşılaştırılmıştır (Tablo 7).

Ülkelerin katılımcılarının kendi bildirme istekliliği ortalamalarına göre, senaryolarda tasvir edilen davranışları, senaryoların yarından fazlasında ortalama olarak dört ve üzerinde kuvvetle muhtemel üstlerine bildirmeye istekli katılımcılara sahip olan herhangi bir ülke bulunmamaktadır.

**Tablo 7: Polis Mensuplarının Kendi Bildirme İstekliliği Yönünden Ülkelerin Karşılaştırılması**

Senaryo Numarası ve Tanımı	ABD	Avusturya	Güney Afrika	Kanada	KKTC	Macaristan	Pakistan	Polonya	Slovenya
Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma	1,37 (1)	1,98 (1)	2,29 (2)	1,96 (1)	2,14 (1)	1,32 (1)	2,68 (11)	1,64 (1)	1,95 (3)
Senaryo 2: Esnaftan ücretsiz yiyecek, içecek kabulü	1,94 (2)	2,74 (2)	2,01 (1)	2,32 (2)	2,56 (5)	1,96 (4)	2,12 (10)	2,19 (5)	2,15 (4)
Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma	4,19 (9)	4,63 (10)	3,89 (9)	4,60 (10)	3,99 (9)	3,27 (10)	1,68 (4,5)	2,95 (9,5)	4,01 (9)
Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü	2,36 (4)	2,80 (3)	2,53 (3)	2,57 (3)	2,38 (3)	1,54 (2)	1,94 (9)	2,11 (2)	1,66 (1)
Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı	4,54 (11)	4,79 (11)	4,37 (11)	4,82 (11)	4,39 (11)	3,76 (11)	1,57 (1)	3,25 (11)	4,48 (11)
Senaryo 6: Oto tamircisinden %5 komisyon alma	3,95 (8)	3,94 (8)	3,28 (5)	4,33 (8)	3,89 (8)	2,70 (7)	1,76 (7)	2,65 (7)	3,74 (8)
Senaryo 7: Amirin, aracına bakım yapması karşılığı memuruna tatil izni önermesi	3,45 (6)	3,60 (6,5)	3,41 (8)	3,93 (6)	3,41 (6)	2,19 (6)	1,85 (8)	2,23 (6)	3,15 (7)
Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme	2,34 (3)	3,32 (5)	2,33 (6)	2,78 (4)	2,53 (4)	2,07 (5)	1,68 (4,5)	2,12 (3)	1,85 (2)
Senaryo 9: Ücretsiz içki karşılığı barın kapanma saatini görmezden gelme	3,73 (7)	2,89 (4)	4,11 (10)	3,94 (7)	3,42 (7)	3,00 (9)	1,68 (4,5)	2,95 (9,5)	2,85 (6)
Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı	3,39 (5)	3,60 (6,5)	3,18 (4)	3,59 (5)	2,32 (2)	1,88 (3)	1,68 (4,5)	2,19 (4)	2,20 (5)
Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlık	4,23 (10)	4,56 (9)	3,33 (7)	4,45 (9)	4,21 (10)	2,76 (8)	1,64 (2)	2,75 (8)	4,09 (10)

**Kaynak:** Yazar tarafından; Alain, 2004; Chattha ve Kutnjak Ivković, 2004; Edelbacher ve Kutnjak Ivković, 2004; Haberfeld, 2004; Kayabaşı, 2019; Klockars, Kutnjak Ivković ve Haberfeld, 2004c; Krêmer, 2004; Newham, 2004; Pagon ve Lobnikar, 2004 künyeli çalışmalardan derlenerek oluşturulmuştur.

Aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarının kendi bildirme istekliliği yönünden üstlerine bildirmeye en fazla istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren ilk üç senaryo sıralaması şu şekildedir; Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı; Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlık ve Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma. Benzer şekilde ABD, Avusturya, Kanada ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de aynı üç senaryonun (Senaryo 3, 5 ve 11) tamamı; Polonya, Macaristan ve Güney Afrika'daki polis mensuplarına göre ise aynı üç senaryo (Senaryo 3, 5 ve 11) içerisinden ikisi, üstlerine bildirmeye en fazla istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Pakistan'daki polis mensuplarının üstlerine bildirmeye en fazla istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren ilk üç senaryo ise karşılaştırılan ülkelerden tamamen farklıdır.

Diğer taraftan aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarının kendi bildirme istekliliği yönünden üstlerine bildirmeye en az istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren ilk beş senaryo şu şekildedir; Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma; Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı; Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü; Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme ve Senaryo 2: Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü. Benzer şekilde ABD, Kanada, Macaristan, Polonya ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de aynı beş senaryonun (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) tamamı, üstlerine bildirmeye en az istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Avusturya ve Güney Afrika'daki polis mensuplarına göre aynı beş senaryo (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) içerisinde dördü; Pakistan'daki polis mensuplarına göre ise aynı beş senaryo içerisinde ikisi, üstlerine bildirmeye en az istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

Yukarıdaki paragraflarda polis mensuplarının kendi bildirme isteklilikleri yönünden, KKTC ile karşılaştırılan ülkelerin polis kültürlerinin benzerlikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan KKTC'nin polis kültürünün karşılaştırıldığı ülkelerin çoğundan farklı olan yönleri de vardır. Örneğin Senaryo 10'da (Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı) tasvir edilen polis sapmasının "sivilere karşı polis şiddeti" türü, karşılaştırılan ülkelerin çoğundan farklı olarak, sadece KKTC ve Macaristan'da polis mensuplarının kendilerine göre üstlerine bildirmeye en az istekli oldukları ilk üç senaryo içerisinde yer alan polis sapma davranışı türüdür.

#### **4.6. Polis Mensuplarına Göre Meslektaşlarının Bildirme İstekliliği Yönünden Ülkelerin Polis Bütünlüğü Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Bu başlık altında, dokuz ülkenin polis mensuplarına göre meslektaşlarının, senaryolarda tasvir edilen davranışlarda bulunan meslektaşlarını ne derece üstlerine bildirmeye istekli oldukları ile ilgili bildirme istekliliklerinin ortalamaları ile bu ortalamalarının sıralaması karşılaştırılmıştır (Tablo 6.6). Her bir ülkedeki katılımcılar, her bir senaryo için "kesinlikle hayır"dan (1), "kesinlikle evet"e (5) uzanan beşli Likert ölçeğinde bir cevap seçmişler ve bu cevapların ortalamaları ile bu ortalamaların sıralamaları Tablo 6.6'da karşılaştırılmıştır.

Ülkelerin katılımcılarının kendilerine göre meslektaşlarının bildirme istekliliklerinin ortalamalarına göre, senaryolarda tasvir edilen davranışları, senaryoların yarıdan fazlasında ortalama olarak dört ve üzerinde kuvvetle muhtemel meslektaşlarının üstlerine bildirmeye istekli olduğu görüşünde olan katılımcılara sahip olan herhangi bir ülke bulunmamaktadır.

Aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarına göre meslektaşlarının, üstlerine bildirmeye en fazla istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren ilk üç senaryo sıralaması şu şekildedir; Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı; Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinde hırsızlık ve Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma. Benzer şekilde ABD,

Avusturya, Kanada ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre de aynı üç senaryonun (Senaryo 3, 5 ve 11) tamamı; Polonya ve Macaristan'daki polis mensuplarına göre aynı üç senaryo (Senaryo 3, 5 ve 11) içerisinde ikisi ve Güney Afrika'daki polis mensuplarına göre ise aynı üç senaryo içerisinde birisi, meslektaşlarının üstlerine bildirmeye en fazla istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Pakistan'daki polis mensuplarına göre meslektaşlarının, üstlerine bildirmeye en fazla istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren ilk üç senaryo ise karşılaştırılan ülkelerden tamamen farklıdır.

**Tablo 8:** Polis Mensuplarına Göre Meslektaşlarının Bildirme İstekliliği Yönünden Ülkelerin Karşılaştırılması

Senaryo Numarası ve Tanımı	ABD	Avusturya	Güney Afrika	Kanada	KKTC	Macaristan	Pakistan	Polonya	Slovenya
Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma	1,46 (1)	2,00 (1)	2,02 (2)	1,86 (1)	2,60 (3)	1,83 (2,5)	2,78 (11)	2,29 (2)	2,53 (5)
Senaryo 2: Esnaftan ücretsiz yiyecek, içecek kabulü	1,82 (2)	2,67 (2)	1,97 (1)	1,96 (2)	2,75 (5)	2,21 (4)	2,41 (10)	2,47 (6)	2,27 (4)
Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma	3,92 (9)	4,39 (10)	3,02 (8)	4,04 (10)	3,83 (9)	3,10 (10)	2,13 (5,5)	2,95 (9,5)	3,81 (9)
Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü	2,28 (3,5)	2,69 (3)	2,11 (3)	2,30 (3)	2,58 (2)	1,81 (1)	2,35 (9)	2,40 (4)	1,80 (1)
Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı	4,34 (11)	4,65 (11)	3,37 (11)	4,42 (11)	4,21 (11)	3,47 (11)	1,98 (1)	3,22 (11)	4,32 (11)
Senaryo 6: Oto tamircisinden %5 komisyon alma	3,71 (8)	3,75 (8)	2,49 (5)	3,88 (8)	3,79 (8)	2,77 (8)	2,13 (5,5)	2,80 (7,5)	3,65 (8)
Senaryo 7: Amirin, aracına bakım yapması karşılığı memuruna tatil izni önermesi	3,29 (6)	3,45 (7)	3,16 (9)	3,60 (7)	3,37 (7)	2,35 (6)	2,31 (8)	2,42 (5)	3,09 (7)
Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme	2,28 (3,5)	3,19 (5)	2,80 (7)	2,52 (4)	2,68 (4)	2,24 (5)	2,15 (7)	2,31 (3)	1,97 (2)
Senaryo 9: Ücretsiz içki karşılığı barın kapanma saatini görmezden gelme	3,47 (7)	2,76 (4)	3,19 (10)	3,48 (6)	3,35 (6)	2,82 (9)	2,10 (3,5)	2,95 (9,5)	2,79 (6)
Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı	3,07 (5)	3,31 (6)	2,46 (4)	3,07 (5)	2,43 (1)	1,83 (2,5)	2,10 (3,5)	2,25 (1)	2,13 (3)
Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinde hırsızlık	3,96 (10)	4,37 (9)	2,55 (6)	4,02 (9)	4,04 (10)	2,65 (7)	2,06 (2)	2,80 (7,5)	3,94 (10)

**Kaynak:** Yazar tarafından; Alain, 2004; Chattha ve Kutnjak Ivković, 2004; Edelbacher ve Kutnjak Ivković, 2004; Haberfeld, 2004; Kayabaşı, 2019; Klockars, Kutnjak Ivković ve Haberfeld, 2004c; Krêmer, 2004; Newham, 2004; Pagon ve Lobnikar, 2004 künyeli çalışmalardan derlenerek oluşturulmuştur.

Diğer taraftan aritmetik ortalamalara göre KKTC polis mensuplarına göre meslektaşlarının, üstlerine bildirmeye en az istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren ilk beş senaryo şu şekildedir; Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı; Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü; Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma; Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme ve Senaryo 2: Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü. Benzer şekilde ABD,

Kanada, Macaristan ve Slovenya'daki polis mensuplarına göre aynı beş senaryonun (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) tamamı, meslektaşlarının, üstlerine bildirmeye en az istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır. Avusturya, Güney Afrika ve Polonya'daki polis mensuplarına göre aynı beş senaryo (Senaryo 1, 2, 4, 8 ve 10) içerisinde dördü; Pakistan'daki polis mensuplarına göre ise aynı beş senaryo içerisinde sadece biri, meslektaşlarının, üstlerine bildirmeye en az istekli oldukları polis sapma davranışlarını içeren senaryolardır.

Yukarıdaki paragraflarda polis mensuplarına göre meslektaşlarının bildirme istekliliği yönünden, KKTC ile karşılaştırılan ülkelerin polis kültürlerinin benzerlikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan KKTC'nin polis kültürünün karşılaştırıldığı ülkelerin çoğundan farklı olan yönleri de vardır. Örneğin Senaryo 10'da (Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı) tasvir edilen polis sapmasının "sivillere karşı polis şiddeti" türü, karşılaştırılan ülkelerin çoğundan farklı olarak, sadece KKTC ve Polonya'da polis mensuplarına göre meslektaşlarının, üstlerine bildirmeye en az istekli oldukları polis sapma davranışı türüdür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Polis bütünlüğü: Polisin, mesleki mevzuata, polis meslek etiğine ve mesleki değerlere uygun davranması, davranışlarını içten gelerek ve inanarak sergilemesi, söz ve davranışlarının tutarlı olması, mesleğe aykırı davranmaya sevk eden ayartmalara, mesleki sapma ve yozlaşmaya karşı direnç göstermesi ve bunların tümünü barındıran sağlam bir karaktere sahip olmasıdır. Polis bütünlüğü üzerine 1990'lı yıllardan beri birçok akademik çalışma yapılmış olmasına karşın, gerek bölgesel gerekse ülkesel düzeyde polis örgütlerinin polis bütünlüğü düzeylerini karşılaştıran çalışmalar yok denecek kadar azdır. Klockars ve arkadaşları tarafından geliştirilen polis bütünlüğü anketinin birinci versiyonunun, geçmişte dokuz ülkenin polis örgütünün polis mensuplarına uygulanması ile elde edilen veriler, bu çalışma kapsamında karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Bu çerçevede KKTC Polis Örgütünün polis bütünlüğü, dört farklı kıtadan (Amerika, Avrupa, Asya ve Afrika) sekiz farklı ülkenin polis örgütlerinin polis bütünlüğü ile karşılaştırmalı olarak analiz edilerek literatüre bu alanda yeni bir katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Polis bütünlüğü anketinin birinci versiyonunun kullanıldığı bu çalışmanın sonuçlarına göre; karşılaştırılan altı yönden de, karşılaştırılan ülkelerin çoğunluğunun polis mensuplarının, (1) en fazla tahammül gösterdikleri polis sapma davranışları; Senaryo 1: Görev haricinde güvenlik sistemi işi yapma, Senaryo 2: Esnaftan bedava yiyecek, içecek kabulü, Senaryo 4: Esnaftan bayram, yılbaşı hediyesi kabulü, Senaryo 8: Alkollü meslektaş kazasını rapor etmeme ve Senaryo 10: Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı iken, (2) en az tahammül gösterdikleri polis sapma davranışları ise; Senaryo 3: Hız yapan motosiklet sürücüsünden rüşvet alma, Senaryo 5: Olay mahallinden saat hırsızlığı ve

Senaryo 11: Bulunan cüzdan içerisinden hırsızlıktır. Bu bulgular, polis kültürünün farklı ülkelerde ve farklı zamanlarda bile benzerlikler gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Diğer taraftan KKTC'nin polis kültürünün karşılaştırıldığı ülkelerin çoğundan farklı olan yönleri de vardır. Senaryo 10'da (Araba hırsızına karşı aşırı güç kullanımı) tasvir edilen polis sapmasının "sivillere karşı polis şiddeti" türü, karşılaştırıldığı altı yönden de, karşılaştırılan ülkelerin çoğundan farklı bir şekilde, KKTC polis mensuplarına göre, senaryolar içerisinden, en fazla tahammül gösterilen polis sapmasının ilk üç türünden biri olarak değerlendirilmiştir.

Polis bütünlüğü üzerine ülkelerin polis mensuplarının karşılaştırıldığı altı tabloda da dört veya üzeri puanlar kırmızıyla gölgelendirilmiştir. Bu gölgelendirilen puanlar, ilgili senaryolar için; ciddiyet algısının yüksek düzeyde olduğu, meslekten çıkarma veya kademe ilerlemesini durdurma gibi ağır disiplin işlemlerinin desteklendiği/beklendiği ve güçlü bir üstlere bildirilme olasılığı olduğu anlamına gelmektedir. Altı tablodaki gölgeli alanlardaki farklılıklardan, her ülkedeki polis mensuplarının, ciddiyet algılarının, disiplin işlemi algılarından; disiplin işlemi algılarının da bildirme istekliliği algılarından daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Her ülkedeki polis mensuplarının, ciddiyet algılarının, disiplin işlemi ve bildirme istekliliği algılarından daha yüksek olmasının nedeni, polis mensuplarının polis sapma davranışlarının ne derece ciddi bir sorun olarak görüldüğüne ilişkin tahminlerinin davranışsal sonuçlardan yoksun olması ve tüm ülkelerdeki polis mensuplarının senaryolarda tasvir edilen polis sapma davranışlarının ne derece ciddi bir sorun olduğuna ilişkin tahminlerini abartmakta kendilerini özgür hissetmeleri olabilir. Diğer taraftan her ülkedeki polis mensuplarının, disiplin işlemlerine yönelik tahminlerinin, bildirme istekliliği tahminlerinden daha yüksek olmasının nedeni; disiplin işlemlerinde disiplin hâkimlerinin davranışlarını tahmin etmeleri istendiğinden onların davranışlarını tahmin etmede kendilerini daha özgür hissetmeleri fakat üstlere bildirme istekliliği tahminlerinde kendilerinin/meslektaşlarının davranışlarını tahmin etmeleri istendiğinden kendilerini daha bağlı hissetmeleri olabilir.

Polis örgütlerinin örgütsel polis bütünlüğü düzeylerinin uluslararası boyutta karşılaştırılması üzerine alanda yapılacak sonraki çalışmalarda, karşılaştırılacak olan ülkelere aynı anketin uygulanmasının gerekliliğinin yanı sıra, anket uygulamasının aynı zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilmesinin ve anket uygulanan ülkelere söz konusu anketlerin sonraki yıllarda tekraren eş zamanlı uygulanmasının daha karşılaştırılabilir sonuçlar alınması adına son derece yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Uluslararası boyutta karşılaştırmalı çalışmaların bireysel olarak yapılmasının zorluğu göz önünde bulundurulduğunda, bu kapsamdaki çalışmaların uluslararası düzeydeki polis birlikleri veya dernekleri tarafından desteklenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede Uluslararası Polis Akademileri Birliği (INTERPA), Avrupa Polis Akademileri Birliği (AEPC), Asean Ulusal Polisi Derneği (ASEANAPOL) gibi uluslararası polis birlik veya derneklerinin, polis bütünlüğü üzerine yapılacak olan çalışmaları teşvik edip desteklemelerinin ve ayrıca polis bütünlüğü temalı



sempozyum veya konferanslar düzenlemelerinin alanda karşılaştırmalı araştırmalar yapılmasına olanak sağlayacağı ve polis bütünlüğü üzerine uluslararası boyutta farkındalık yaratacağı değerlendirilmektedir.

#### KAYNAKÇA

Alain, M. (2004). An Exploratory Study of Quebec's Police Officers' Attitudes Toward Ethical Dilemmas. C. B. Klockars, S. K. Ivković & M. R. Haberfeld (Eds.). *The Contours of Police Integrity*, (40-55) Thousand Oaks: Sage Publication.

Andreescu, V., Keeling, D., Vito, G. T., & Voinic, M. C. (2012a). Romanian and American police officers' perceptions of professional integrity and ethical behavior. *Revista Română de Sociologie*, 23 (3-4), 185-207.

Andreescu, V., Keeling, D., Voinic, & Tonea, B. N. (2012b). Future Romanian law enforcement: gender differences in perceptions of police misconduct. *Journal of Social Research & Policy*, 3(1).

Chappell, A. T., & Piquero, A. R. (2004). Applying social learning theory to police misconduct. *Deviant Behavior*, 25, 89-108.

Charles, S. (2009). Professional integrity, modern racism, self-esteem, and universality-diversity orientation of police officers in a large urban police agency. New York: DigitalResearch@Fordham.

Chattha, Z. N. & K. I., Sanja. (2004). Police Misconduct: The Pakistani Paradigm. C. B. Klockars, S. K. Ivković & M. R. Haberfeld (Eds.). *The Contours of Police Integrity*, (175-194) Thousand Oaks: Sage Publication.

Edelbacher, M. & and K. I., Sanja. (2004). Ethics and the Police: Studying Police Integrity in Austria. C. B. Klockars, S. K. Ivković & M. R. Haberfeld (Eds.). *The Contours of Police Integrity*, (19-39) Thousand Oaks: Sage Publication.

Gamarra, A. O. (2011). *Call of duty: A question of police integrity*. ProQuest Dissertations and Theses, <http://ezproxy.msu.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/907104941?accountid=12598>. (907104941).

Goldstein, H. (1975). *Police corruption: a perspective on its nature and control*. Washington, DC: The Police Foundation.

Gottschalk, P. (2009a). Crime-based survey instrument for police integrity measurement. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 52-68.

Gottschalk, P. (2009b). *Knowledge management in police oversight: Law enforcement integrity and accountability*. USA: Universal-Publishers.

Greene, J. R., Piquero, A. R., Hickman, M. J., & Lawton, B. A. (2004). *Police integrity and accountability in Philadelphia: Predicting and assessing police misconduct*. National Institute of Justice. <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/207823.pdf>

Haberfeld, M. R. (2004). The Heritage of Police Misconduct: The Case of the Polish Police. C. B. Klockars, S. K. Ivković & M. R. Habersfeld (Eds.). *The Contours of Police Integrity*, (195-211) Thousand Oaks: Sage Publication.

Hickman, M. J. (2005). *Self-reported and official police problem behavior: Identifying the roles of context, individual, and data*. ProQuest Dissertations and Theses. <http://ezproxy.msu.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/305393854?accountid=12598>. (305393854).

Hickman, M. J., Powell, Z. A., Piquero, A. R., & Greene, J. (2016). Expanding the measurement of police integrity. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2), 246-267.

Johnson, D. T. (2003). Above the law? Police integrity in Japan. *Social Science Japan Journal*, 6(1), 19-37.

Kayabaşı, O. (2017a). The contours of police integrity in the Turkish Republic of Northern Cyprus. A. Temizer & S. Özer (Eds.). *Symposium Book- Social Science- Volume I*, (153-193). Ankara: Gece Kitaplığı.

Kayabaşı, O. (2017b). Police integrity in the Turkish Republic of Northern Cyprus: Narcotics and Prevention of Smuggling Directorate police officers' perceptions. *Turkish Journal of Security Studies*, 19 (Special Issue), 100-129.

Kayabaşı, O. (2018a). Police integrity in the Turkish Republic of Northern Cyprus: Criminal Investigation Directorate police officers' perceptions. *The journal of academic social science studies*, 67 (Spring III), 509-528.

Kayabaşı, O. (2018b). Police integrity in the Turkish Republic of Northern Cyprus: Traffic Directorate police officers' perceptions. H. Babacan, A. Ş. Duymaz & A. Temizer (Eds.). *Multidisciplinary studies-3 (social sciences)*, (459-488). Ankara: Gece Kitaplığı.

Kayabaşı, O. (2018c). Police integrity in the Turkish Republic of Northern Cyprus: Guzelyurt Police Directorate police officers' perceptions. H. Babacan, A. Ş. Duymaz & A. Temizer (Eds.). *Multidisciplinary studies-3 (social sciences)*, (489-515). Ankara: Gece Kitaplığı.

Kayabaşı, O. (2018d). Polis meslek ahlakı bütünlüğü üzerine karşılaştırmalı bir bakış. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (66), 542-563.

Kayabaşı, O. (2019). *Polis sapmasına karşı polis bütünlüğü perspektifinden Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Polis Örgütü*. Yayımlanmamış doktora tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kayabaşı, O. (2020a). Örgütsel polis bütünlüğü ile grupsal polis bütünlüğü üzerine karşılaştırmalı bir bakış: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Polis Örgütü ile Lefke Polis Karakolu örneği. *II. Lefke Kent Sempozyumu, 18-20 Aralık 2019*, (75-89). Lefke.

Kayabaşı, O. (2020b). Polis bütünlüğü üzerine teorik bir inceleme ve polis sapması sorununa karşı bütüncül bir yaklaşım. *R&S – Research Studies Anatolia Journal*, 3 (4), 343-359.

Kayabaşı, O. (2020c). Polis sapması üzerine teorik bir inceleme. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 4 (7), 264-285.

Kayabaşı, O. & Tekiner, M. A. (2017a). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde sürekli ikamet edenlerin polis meslek etiği kapsamında polis algısının ölçülmesi. *Türk İdare Dergisi*, 89(485), 665-694.

Kayabaşı, O. & Tekiner, M. A. (2017b). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Polis Örgütünün polis meslek ahlakı bütünlüğü. E. Aydın, P. S. Bıçakçı & E. Kırkbeşoğlu (Eds.). *25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (657-662). Ankara: Başkent Üniversitesi.

Khruakham, S., & Lee, J. (2013). Cross-nation comparison of the intolerance to police misconduct: Findings from a Thai police cadet survey. *International Journal of Police Science & Management*, 15(3), 237-245.

Klockars, C. B., & Kutnjak Ivković, S. (1999). The measurement of police delinquency. In W. Laufer & F. Adler (Eds.), *The criminology of criminal law. Advances in criminological theory* (Vol. 8, 87-106). New Brunswick: Transaction Publishers.

Klockars, C. B., Kutnjak Ivković, S., & Haberfeld, M. R. (Eds.) (2004a). *The contours of police integrity*. Newbury Park: Sage Publications.

Klockars, C. B., Kutnjak Ivković, S., & Haberfeld, M. R. (2004b). The contours of police integrity. In C. B. Klockars, S. KutnjakIvković, & M. R. Haberfeld (Eds.). *The contours of police integrity* (1-18). Thousand Oaks: Sage.

Klockars, C. B., Kutnjak Ivković, S., & Haberfeld, M. R. (2004c). Police integrity in the United States of America. In C. B. Klockars, S. KutnjakIvković, & M. R. Haberfeld (Eds.),. *The contours of police integrity* (265-282). Thousand Oaks: Sage.

Klockars, C. B., Kutnjak Ivković, S., & Haberfeld, M. R. (2006). *Enhancing police integrity*. Dordrecht: Springer.

Klockars, C. B., Kutnjak Ivković, S., Harver, W. E., & Haberfeld, M. R. (1997). *The measurement of police integrity. Final report submitted to the U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice*.

Klockars, C. B., Kutnjak Ivković, S., Harver, W. E., & Haberfeld, M. R. (2000). *The measurement of police integrity*. Research in brief. U.S. Department of Justice, office of justice programs, National Institute of Justice. Washington, D.C.: Government Printing Office.

Kremer, F. (2000). Comparing supervisor and line officer opinions about the code of silence: The case of Hungary. In M. Pagon (Ed.), *Policing in Central and Eastern Europe: Ethics, integrity, and human rights* (211–219). Ljubljana: College of Police and Security Studies.

Krêmer, F. (2004). Police Integrity in Hungary: How the Police Have Adapted to Political Transition. C. B. Klockars, S. K. Ivković & M. R. Haberfeld (Eds.). *The Contours of Police Integrity*, (116-129) Thousand Oaks: Sage Publication

Kutnjak Ivković, S. (2009). The Croatian police, police integrity, and transition toward democratic policing. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 32(3), 459–488.

Kutnjak Ivković, S. (2012). Exploring the relation between police integrity and rank: A Croatian example. *International Criminal Justice Review*, 22(4), 372–396.

Kutnjak Ivković, S. (2015). Studying police integrity. In S. Kutnjak Ivković & M. R. Haberfeld, (Eds.), *Measuring Police Integrity Across the World: Studies from Established Democracies and Countries in Transition* (1-36). New York: Springer.

Kutnjak Ivković, S., & Klockars, C. B. (1998). The code of silence and the Croatian Police. In M. Pagon (Ed.). *Policing in Central and Eastern Europe: Organizational, managerial, and human resource aspects* (329–347). Ljubljana: College of Police and Security Studies.

Kutnjak Ivković, S., & Klockars, C. B. (2000). Comparing police supervisor and line officer opinions about the code of silence: The case of Croatia. In M. Pagon (Ed.). *Policing in Central and Eastern Europe: Ethics, integrity, and human rights* (183–195). Ljubljana: College of Police and Security Studies.

Kutnjak Ivković, S., & O'Connor Shelley, T. (2010). The code of silence and disciplinary fairness: A comparison of Czech police supervisor and line officer views. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 33(3), 548–574.

Kutnjak Ivković, S., & Sauerma, A. (2012). The code of silence: Revisiting South African police integrity. *South African Crime Quarterly*, 40, 15–24.

Kutnjak Ivković, S., & Haberfeld, M. R. (Eds.) (2015). *Measuring Police Integrity Across The World Studies from Established Democracies and Countries in Transition*. Dordrecht: Springer.

Kutnjak Ivković, S. & Sauerma, A. (2016). Police integrity in South Africa: A tale of three police agency types. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2), 268-283.

Kutnjak Ivković, S., Pagon, M., Klockars, C. B., & Lobnikar, B. (2002a). A comparative view of public perceptions of police corruption. In M. Pagon (Ed.), *Policing in Central and Eastern Europe: Deviance, violence, and victimization* (297–310). Ljubljana: College of Police and Security Studies.

Kutnjak Ivković, S., Klockars, C. B., Cajner Mraovic, I., & Ivanusec, D. (2002b). Controlling police corruption: The Croatian perspective. *Police Practice and Research: An International Journal*, 3(1), 55–72.

Kutnjak Ivković, S., Cajner Mraovic, I., & Ivanusec, D. (2004). The measurement of seriousness of police corruption. In G. Mesko, M. Pagon, & G. Dobovsek (Eds.), *Dilemmas of contemporary criminal justice* (300–311). Ljubljana: Faculty of Criminal Justice, University of Maribor.

Kutnjak Ivković, S., Haberfeld, M., & Peacock, R. (2013). Rainless West: The integrity survey's role in agency accountability. *Police Quarterly*, 16(2), 148–176.

Kutnjak Ivković, S., Mraović, I. C., & Borovec, K. (2016a). An empirical test of the influence of society at large on police integrity in a centralized police system. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2), 302-318.

Kutnjak Ivković, S., Peacock, R., & Haberfeld, M. R. (2016b). Does discipline fairness matter for the police code of silence? answers from the US supervisors and line officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2), 354-369.

Kutnjak Ivković, S., Haberfeld, M. R., Kang, W., Peacock, R., & Sauerman, A. (2016c). A multi-country comparative study of the perceived police disciplinary environments. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2) 338-353.

Lee, H., Lim, H., Moore, D. D., & Kim, J. (2013). How police organizational structure correlates with frontline officers' attitudes toward corruption: A multilevel model. *Police Practice and Research*, 14(5), 386–401.

Lim, H., & Sloan, J. J. (2016). Police officer integrity: A partial replication and extension. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2), 284-301.

Lobnikar, B., Prisljan, K., Čuvan, B., Meško, B. (2016). The code of silence and female police officers in Slovenia: Gender differences in willingness to report police misconduct. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2), 387-400.

Long, M., Cross, J. E., Shelley, T. O., & Kutnjak Ivković, S. (2013). The normative order of reporting police misconduct: Examining the roles of offense seriousness, legitimacy, and fairness. *Social Psychology Quarterly*, 76(3), 242–267.

Marché, G. E. (2009). Integrity, culture, and scale: An empirical test of the big bad police agency. *Crime, Law, and Social Change*, 51, 463–486.

McDevitt, J., Posick, C., Zschoche, R., Rosenbaum, D. P., Buslik, M., & Fridell, L. (2011). *Police integrity, responsibility, and discipline*. National institute of justice. <http://www.nationalpoliceresearch.org/storage/updated-papers/Police%20Integrity%20Responsibility%20and%20Discipline.pdf>.

Micucci, A. J., & Gomme, I. M. (2009). American police and subcultural support for the use of excessive force. *Journal of Criminal Justice*, 33, 487–500.

Newham, G. (2004). Out of Step: Integrity and the South African Police Service. C. B. Klockars, S. K. Ivković & M. R. Haberfeld (Eds.). *The Contours of Police Integrity*, (232-250) Thousand Oaks: Sage Publication.

Pagon, M., & Lobnikar, B. (2000). Comparing supervisor and line officer opinions about the code of silence: The case of Slovenia. In M. Pagon (Ed.). *Policing in Central and Eastern Europe: Ethics, integrity, and human rights* (197–209). Ljubljana: College of Police and Security Studies.

Pagon, M. & Lobnikar, B. (2004). Police Integrity in Slovenia. C. B. Klockars, S. K. Ivković & M. R. Haberfeld (Eds.). *The Contours of Police Integrity*, (212-231) Thousand Oaks: Sage Publication.

Pagon, M., Lobnikar, B., & Anelj, D. (2004). Gender differences in leniency towards police misconduct. In G. Mesko, M. Pagon, & B. Dobovsek (Eds.). *Policing in Central and Eastern Europe—Dilemmas of contemporary criminal justice* (1–16). Ljubljana: Faculty of Criminal Justice, University of Maribor.

Pogarsky, G., & Piquero, A. R. (2004). Studying the reach of deterrence: Can deterrence theory help explain police misconduct? *Journal of Criminal Justice*, 32(4), 371–386.

Porter, Louise E., and Tim Prenzler. (2016). The code of silence and ethical perceptions: Exploring police officer unwillingness to report misconduct.” *Policing: An international journal of police strategies & management*, 39 (2), 370-386.

Raines, J. (2010). *Ethics in policing: Misconduct and integrity*. Massachusetts: Jones & Bartlett Learning.

Roebuck, J. B., & Barker, T. (1974). A typology of police corruption. *Social Problems*, 21(3), 423–437.

Rosenbaum, D. P. (2016). Special Issue on Police Integrity: An Introduction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2).

Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2006). Ethical climates and contextual predictors of whistleblowing. *Review of Public Personnel Administration*, 26(3), 216–244.

Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007a). Whistle-blowing and the code of silence in police agencies policy and structural predictors. *Crime & Delinquency*, 53(4), 605–632.

Rothwell, G. R., & Baldwin, J. N. (2007b). Ethical climate theory, whistle-blowing, and the code of silence in police agencies in the state of Georgia. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 341–361.

Schafer, J. A., & Martinelli, T. J. (2008). First-line supervisor's perceptions of police integrity. *Policing: An international journal of police strategies and management*, 31(2), 306–323.

Smith, M. V. (2009). *Police perceptions of integrity: The relationship between emotional intelligence and moral development among police officers*. ProQuest Dissertations and Theses, 167. <http://ezproxy.msu.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/305165879?accountid=12598>. (305165879).

Valmüür, B. (2016). “Exploring Gender-Neutrality of Police Integrity in Estonia.” *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39 (2), 401-415.

Walliman, N. (2006). Quantitative data analysis. N. Walliman (Ed.) *Social Research Methods*. Sage.

Vito, G. F., Wolfe, S., Higgins, G. E., & Walsh, W. F. (2011). Police integrity: Rankings of scenarios on the Klockars scale by “Management Cops”. *Criminal Justice Review*, 36, 152–164.

Westmarland, L. (2005). Police ethics and integrity: Breaking the blue code of silence. *Policing and Society*, 15(2), 145–165.

White, D. A. (2008). *Assessing the differences in opinion regarding gratuities in law enforcement*. ProQuest Dissertations and Theses, 139-n/a. <http://ezproxy.msu.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/304836939?accountid=12598>. (304836939).

Wolfe, S. E., & Piquero, A. R. (2011). Organizational justice and police misconduct. *Criminal Justice and Behavior*, 38(4), 332–353.

Yun, I. (2003). *A study of police officers' perceptions of police deviance: From an occupational socialization perspective*. ProQuest Dissertations and Thesis, <http://ezproxy.msu.edu/login?url=http://search.proquest.com/docview/305329643?accountid=12598>. (305329643).

Zschoche, R. (2011). *A multilevel model of police corruption: Anomie, decoupling, and moral disengagement*, Doctoral dissertation, University of South Florida, USA.

## DÜNYA MİRAS ALANLARINDA YÖNETİM PLANLARI: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Şehnaz ERASLAN<sup>1</sup>

### ÖZ

Kültürel ve doğal miras alanlarının sürdürülebilir bir yaklaşımla korunması ve değerlendirilmesi anlayışı tüm dünyada alan yönetimi ve yönetim planı kavramlarının gelişmesine sebebiyet vermiştir. UNESCO Dünya Miras Komitesi'nin 2005 yılından itibaren Dünya Miras Listesine aday alanlar için yönetim planını zorunlu kılması da bu gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye'de "yönetim alanı" ve "yönetim planı" kavramları 2004 yılında 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu'na eklenmiş, 2005 yılında ise ilgili yönetmelik hazırlanarak yönetim planı uygulamaları yürürlüğe girmiştir. Tüm bu düzenlemeler, yönetim planlarının yalnızca Dünya Miras Alanı olarak aday gösterilecek alanlara yönelik değil, bütün sit alanlarına yönelik olarak hazırlanmasına da imkân tanımıştır. Bugün itibarıyla Dünya Miras listesinde Türkiye'den on sekiz miras alanı yer almakla birlikte bunlardan on bir tanesinin yönetim planı mevcuttur.

Bu makalede, öncelikle kültürel miras alanlarına yönelik hazırlanan yönetim planlarının amaç ve içerikleri ile Türkiye'de yönetim planları hazırlama süreci anlatılmıştır. Makalede ayrıca, hâlihazırda yönetim planları mevcut olmayan Dünya Miras alanlarındaki problemler hakkında araştırma yapılmış, konuya ilişkin bir takım öneriler getirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Dünya Miras Alanları, Yönetim Planı, Alan Yönetimi

---

<sup>1</sup> Arkeolog Doç.Dr., Kültür ve Turizm Bakanlığı, Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü, e-mail: [eraslansehnaz@gmail.com](mailto:eraslansehnaz@gmail.com), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1874-9488>



## MANAGEMENT PLANS IN WORLD HERITAGE SITES: THE CASE OF TURKEY

### ABSTRACT

Conservation and evaluation of cultural and natural heritage sites with a sustainable approach has led to the development of the concepts of site management and management plan all over the world. As a result of these developments, the UNESCO World Heritage Committee has obligated a management plan as one of the conditions for inclusion in the World Heritage List since 2005. The concept of "management site" and "management plan" were added to the The Act No. 2863 "Conservation of Cultural and Natural Heritage" in 2004 and the related regulation was prepared in 2005 and the management plan applications came into force. All these regulations have allowed management plans to be prepared not only for the sites to be nominated as World Heritage sites, but also for all another heritage sites. Now, eighteen heritage sites from Turkey are included in the World Heritage list, but eleven of them have management plans.

In this article, firstly, information about the aim and contents of the management plan for cultural heritage sites and the process of preparing management plans in Turkey were explained. In addition, in the article, problems related to lack of management plan at World Heritage Sites were analyzed and recommendations were made on this issue.

**Keywords:** World Heritage Sites, Management Plan, Site Management

## GİRİŞ

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), milletler arasındaki işbirliğini ve barışı teşvik ederek, dünya çapında ses getiren birçok sözleşmeyi imzaya açmıştır. Bu sözleşmeler arasında 1972 tarihli “Dünya Kültürel ve Doğal Mirasının Korunmasına Dair Sözleşme” (Sözleşme) en fazla kabul görenlerden biridir (UNESCO, 1972). Kültürel ve doğal miras alanlarını Dünya Miras (DM) listesi adı altında belirleyerek etkin bir biçimde korunmasını sağlayan Sözleşme, Türkiye’nin de aralarında olduğu 194 devlet tarafından imzalanmıştır. Bugün itibarıyla DM listesinde 1121 miras alanı bulunmakta olup, bunlardan 869 tanesi kültürel, 213 tanesi doğal ve 39 tanesi ise karma (kültürel/doğal) kategorilerinde yer almaktadır. Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü’nün (KVMGM) sorumluluğunda yürütülen çalışmalar neticesinde, bugüne kadar UNESCO DM listesine Türkiye’den 18 adet miras alanının girmesi sağlanmıştır.

DM listesine aday olarak sunulacak miras alanlarının Üstün Evrensel Değer (ÜED) niteliklerine haiz olması UNESCO tarafından aranan en belirleyici faktördür. Dünya Miras Sözleşmesinin Uygulanmasına Dair Rehberi’nde (Uygulama Rehberi) aday miras alanının ÜED nitelikleri, “Komitenin belirlediği on kriterden bir veya bir kaçını karşılayabilmesi, bütünlüğünü ve özgünlüğünü devam ettirebilmesi, yeterli korumaya ve yönetime sahip olabilmesi” ile ölçülmektedir (UNESCO, 2019:77,78). Bu nedenle, yönetim planı, ÜED’in tamamlayıcı bir parçası olmakla birlikte, DM statüsünü elde etmenin koşullarından biri olarak da kabul edilmektedir.

Dünya miras sisteminde, 1977 yılından itibaren varlığı bilinen fakat 1990’lı yıllardan sonra gelişmeye başlayan yönetim planlama sistemi (UNESCO, 1977:14; UNESCO, 1988:21; UNESCO, 1996:24), 1999 yılında yayınlanan Burra Tüzüğü (ICOMOS, 1999) ve 2002 yılında yayınlanan Budapeşte Deklarasyonu (UNESCO, 2002) ile önemli bir aşama kaydetmiştir. Burra Tüzüğü’nün koruma ilkeleri bölümünde alan yönetiminin koruma için önemi vurgulanmaktadır. Budapeşte Deklarasyonu’nda, Dünya Miras Komitesi (Komite), Sözleşmeye taraf devletleri koruma, sürdürülebilirlik ve kalkınma arasında uygun ve eşit bir denge kurmaya davet etmektedir. Bununla birlikte, Deklarasyonda DM alanlarının koruma yaklaşımı da ortaya konulmuş ve bu amaca ulaşmak için toplulukların her düzeyde, dünya mirasının korunması ve yönetimi ile ilgili aktif katılımları gerekli kılınmıştır.

Komite, DM alanlarının korunması ve yönetilmesi üzerine yaşanan bu gelişmeler neticesinde, 2005 yılında Uygulama Rehberine yönetim planı ile ilgili birtakım yükümlülükler getirmiştir (UNESCO, 2005:108). En önemli yükümlülük, DM listesine dâhil edilecek alanların adaylık dosyalarının ekinde bir yönetim planına veya varlığın ÜED’nin, tercihen katılımcı yollar ile nasıl korunması gerektiğini belirten başka bir belgeli yönetim sistemine sahip olması zorunluluğunu getirmesidir. Buna mukabil, adaylık dosyası tesliminde yönetim planı henüz taslak halindeyse, taraf devlete planın tamamlanıp onaylanması için esnek bir süre de getirilmiştir. Komite, yaklaşık on yıl

İNİNDE EDİNİLEN TECRÜBELER DOĞRULTUSUNDA, BU ESNEKLİĞİ DE KALDIRARAK, 2015 YILINDA GERÇEKLEŞEN 39.DÖNEM TOPLANTISINDA 39.COM.11 NO'LU KARARI İLE DÜNYA MİRAS MERKEZİNE GÖNDERİLECEK ADAYLIK DOSYALARININ EKİNDE YÖNETİM PLANLARININ ONAYLANMIŞ OLMASINI GEREKLİ KILMIŞTIR. KOMİTENİN, BU KARARI ALMASINDAKİ EN ÖNEMLİ NEDENLERDEN BİRİSİ DE, KUŞKUSUZ, DM LİSTESİNİN KONTROL EDİLEMEMEYECEK DÜZEYDE ARTMASI VE BUNUN SONUCU OLARAK DM ALANLARININ İZLEME VE YÖNETİM SİSTEMLERİNE İLİŞKİN UYGULAMALARIN TAKİP EDİLMESİNDEKİ ZORLUKLARDIR (Badia, 2011:41).

TÜRKİYE'DE, SİT ALANLARINA VE ÖREN YERLERİNE YÖNELİK YÖNETİM PLANI HAZIRLANMASI 2004 YILINDA 2863 SAYILI KÜLTÜR VE TABİAT VARLIKLARINI KORUMA KANUNU'NDA BİR TAKIM DÜZENLEMELER YAPILARAK YASAL BİR DAYANAĞA KAVUŞMUŞTUR. BÖYLELİKLE YÖNETİM PLANLARININ YALNIZCA DM LİSTESİNE ADAY GÖSTERİLECEK ALANLARA YÖNELİK DEĞİL, BÜTÜN SİT ALANLARINA YÖNELİK OLARAK HAZIRLANMASINA DA İMKÂN TANINMIŞTIR. 2005 YILINDA İSE SÖZ KONUSU KANUN'UN EK-2. MADDESİ UYARINCA, “Alan Yönetimi ile Anıt Eser Kurulunun Kuruluş ve Görevleri ile Yönetim Alanlarının Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” (Yönetmelik) yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (KVMGM, 2005). BU TARİHTEN İTİBAREN GEREK DM ALANLARI, GEREK DM GEÇİCİ ALANLARI VE GEREKSE DE SİT ALANLARI İÇİN YÖNETİM PLANI ÇALIŞMALARI YÜRÜTÜLMEKTEDİR.

Bu makalede, ülkemizdeki yönetim planı hazırlık ve uygulama sürecine değinilerek, DM listesi kapsamındaki alanlar için önemi vurgulanmaktadır. Makalenin ilk bölümünde; konuyla ilgili rehberler, ulusal mevzuat ve araştırmacıların yayınları doğrultusunda yönetim planı amaç ve içeriğine ilişkin özet bilgiler verilmektedir. İkinci bölümünde; mevzuatımızda yer aldığı şekliyle yönetim planlarının hazırlanması konusunda yetkili kurum ve izlenecek etaplar anlatılmaktadır. Üçüncü bölümünde; hâlihazırda DM listesinde yer alıp da yönetim planına sahip olmayan alanlarda meydana gelebilecek sorunlar irdelenmektedir. Sonuç bölümünde ise, yönetimi yapılacak alanların daha verimli ve etkin yürütülmesine yönelik bir takım öneriler sunulmaktadır.

## 1. YÖNETİM PLANLARININ AMACI ve İÇERİĞİ

Yönetim planında, yönetimi yapılacak alanın sürdürülebilir bir yaklaşımla korunması ve değerlendirilmesi için paydaşlarıyla birlikte vizyonu, yönetim hedefleri ve politikaları belirlenerek eylem planları oluşturulması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, alan ile ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları arasında eşgüdümü sağlayan, bu eşgüdümü somutlaştıracak eylem ve projeleri aynı doğrultuya getiren paydaş eksenli stratejik planlar olarak da tanımlanabilir (Gülersoy ve Ayrancı, 2011). Bu nedenle kısa, orta ve uzun dönemli uygulamalar ile bu uygulamalardan sorumlu paydaşlar söz konusu planlarda tanımlanmaktadır (İnan, 2018:45).

Yönetim planları aynı zamanda, alanda ikamet edenlerin ihtiyaçları yönünde ve DM alanlarının korunması amacıyla strateji öngören, alanın yönetimine ilişkin alınan kararlar hakkında bilgilendirmeyi hedefleyen ve hukuki açıdan emredici değil, yönlendirici bir plandır (Lodge ve

Terrace, 2006). Yönetim planlarından beklenen sonuçları elde etmek ise, büyük oranda alana yönelik finansal kaynakların sürekliliğinin yanı sıra yerel halkın katılımı ve desteği ile yöneticilerin kararlılığına bağlıdır (Ahunbay, 2017: 35).

Yönetmeliğin dördüncü maddesinde: “*Yönetim alanının korunmasını, yaşatılmasını, değerlendirilmesini sağlamak amacıyla işletme projesini, kazı planı ve çevre düzenleme projesi veya koruma amaçlı imar planını dikkate alarak oluşturulan koruma ve gelişim projesinin, yıllık ve beş yıllık uygulama etaplarını ve bütçesini de gösteren, her beş yılda bir gözden geçirilen planlar*” ifadesiyle tanımlanmaktadır. Yönetmelik, yönetim planının etkin bir şekilde hazırlanması ve yürütülmesi üzerine ayrıntılı bilgiler de sunmaktadır. Örneğin, dokuzuncu maddesinde, yönetim alanına ilişkin hazırlanacak plan içeriğini, mevcut durum analizi, alan analizi, alanın vizyonun belirlenmesi ve esas politikaların oluşumu, çalışma programı, zamanlama ve projelerin belirlenmesi, izleme, değerlendirme ve eğitim süreçlerinin tamamlanması şeklinde beş ana bölüm oluşturmaktadır.

Uygulama rehberinde ise, etkin bir yönetim planında, alanın ilgili olan tüm paydaşlar tarafından eksiksiz ve ortak bir şekilde anlaşılması; planlama, uygulama, izleme ve geri bildirim döngüsünün olması; tüm bu işlemler için gerekli kaynakların tahsis edilmesi önemle dile getirilmektedir (UNESCO, 2019:111). Ayrıca, yönetim planının içeriğine ilişkin çeşitli rehberler de yol gösterici niteliğindedir (Young ve Young 1993; Feilden ve Jokilehto,1998; Thomas vd., 2003; Çevre ve Orman Bakanlığı, 2007; Ringbeck, 2008; Wijesuriya vd.,2013). UNESCO, yönetim planına dair genel bir yapı sunmuş olsa da, her miras alanının kendine özgü bir değerlendirilmesi olduğundan yönetim planı için evrensel bir şablon bulunmamaktadır (Ringbeck, 2008:7). Bu doğrultuda her bir varlığın ünik olarak ele alınması ve kendi ünik yönetim planı veya politikasına sahip olması gerekmektedir (Akdoğan, 2010:57).

Rehber yayınlar, Yönetmelik ve KVMGM internet sitesinde yayınlanan Türkiye'nin yönetim planları (KVMGM, 2021) incelendiğinde, genel olarak aşağıda sıralandığı üzere yönetim planının içeriği hakkında bir fikir edinilebilir.

- Yönetim Planının Gerekçesi, Planın Hazırlık Süreci, Amaç, Kapsam ve Yöntemi
- Alan Yönetimi ve Yönetim Planı Organizasyonunun Tanımı
- Yönetim Alanının Tanımı -Yönetim Alanının Sınırları, Yönetim Alanının Konumu, Kültürel, Tarihsel ve Çevresel Bilgileri
- Yönetim Alanının Sosyal ve Ekonomik Yapısı
- Yönetim Alanının Koruma ve Yönetim Durumu
- Alandaki Arkeolojik Kazı ve Araştırmalar
- Ziyaretçi Yönetimi ve Turizm
- Paydaşların Belirlenmesi ve Mevcut Durum Analizinin (GZFT) Yapılması

- Yönetim Alanı Organizasyonunun Misyon ve Vizyonunun Belirlenmesi
- Yönetim Planının Temel Değerlerinin ve Planlama Politikalarının Tanımlanması
- Yönetim Planının Amaç, Hedef ve Stratejilerinin Geliştirilmesi
- Yönetim Planının Eylem Planı, Projelerinin Tanımlanması, Bütçe Planlanması ve Uygulamaya Yönelik İzleme, Değerlendirme ve Güncellenmesi

İçerikten anlaşılacağı üzere, yönetim planlarından verim elde etmek, alanın mevcut durum tespiti, analizi, vizyonu, hedefleri, politikaları, projeleri, eylemleri, çalışma programı, bütçe ve finans yönetimini detaylı bir şekilde ortaya koyabilmekle mümkün olmaktadır.

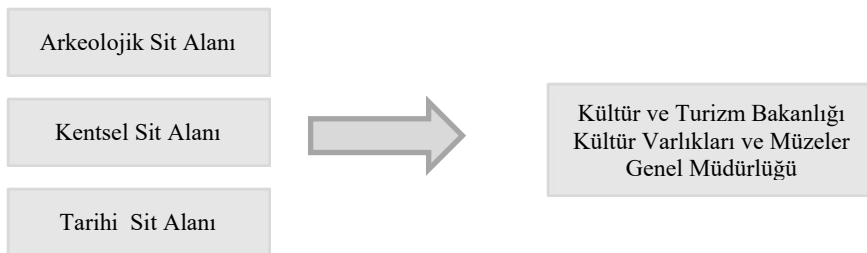
Yönetim planlarının hazırlanması için aynı zamanda alan yönetimi süreçlerinin de başlatılması gerekmektedir. Alan yönetimi, uluslararası kabuller gereğince yönetim alanının belirlenmesi, yönetim planlarının hazırlanması, uygulanması, denetlenmesi ve güncellenmesi süreçlerinin tamamını kapsayan bir yaklaşımı tanımlamaktadır (Uluslan, 2016:375).

## 2. TÜRKİYE’DE YÖNETİM PLANI VE HAZIRLIK AŞAMALARI

Ülkemizde yönetim planı hazırlama yetkileri zaman içerisinde değişiklik göstermiştir. Örneğin, 2016 yılına kadar Kentsel sit alanlarında yönetim planı hazırlama yetkisi ilgili Belediye tarafından gerçekleştirilirken, 6745 sayılı “Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi” ile Bazı Kanun ve Kanun hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına dair Kanun’un 26. Maddesiyle, 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu’nun alan yönetimine ilişkin hükümleri içeren Ek-2. Maddesinde yapılan değişiklikle; tüm sit alanlarında yönetim planı hazırlama yetkisi Kültür ve Turizm Bakanlığına ait olup (Tablo 1), yönetim planlarının hazırlanmasına ilişkin olarak alanla ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile de her türlü işbirliği yapabilmek konusunda yetkili kılınmıştır.

2011 tarihinde ise, 648 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Doğal sit alanlarında tüm planlama yetkileri Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’na devredilmiştir. Bu nedenle, yönetimi yapılacak alanlarda doğal sit alanının bulunması durumunda çalışmalar ilgili Bakanlıkla birlikte yürütülmektedir.

**Tablo 1.Yönetim Planı Hazırlanmasında Yetki**



Kültür ve Turizm Bakanlığı, (Tablo 1)’deki söz konusu alanlar için yönetim planını kendi bünyesinde hazırlayabildiği gibi, protokol sonucu ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği de

yapabilmektedir. Gerekli durumlarda adaylık dosyası ve yönetim planının eş zamanlı yürütülebilmesi için tek bir protokol de hazırlanabilmektedir. Bakanlığın yönetim alanının belirlenmesi, yönetim planlarının hazırlanması ve alan yönetimi konusunda yapacağı çalışmalar KVMGM tarafından yürütülmektedir.

Alan yönetimi çalışmaları, genellikle DM listesi kapsamındaki alanlar için yürütülse de, mevzuat gereği tüm sit alanlarında uygulanabilmektedir. Söz konusu çalışmaların ilk etabı, alanın sınırlarını belirleyerek yönetim alanını oluşturmaktır. Yönetmeliğin dördüncü maddesinde, yönetim alanı *“Sit alanları, ören yerleri, tescilli taşınmaz kültür varlıkları ve etkileşim-geçiş sahalarının doğal bütünlüğü içerisinde etkin bir şekilde korunması, yaşatılması, değerlendirilmesi, belli bir vizyon ve tema etrafında geliştirilmesi, toplumun kültürel ve eğitsel ihtiyaçlarıyla buluşturulması amacıyla, plânlama ve koruma konusunda yetkili merkezî ve yerel idareler ile sivil toplum kuruluşları arasında eşgüdümü sağlamak için oluşturulan ve sınırları ilgili idarelerin görüşleri alınarak Bakanlıkça belirlenen yerler”* olarak ifade edilmektedir.

Bakanlık, bu hüküm doğrultusunda, paydaşların da önerilerini dikkate almak suretiyle alan sınırı belirlemektedir. Bu sınırlar belirlenirken sit alanlarının, ören yerlerinin ve alanın etkileşim-geçiş sahalarının ve bağlantı noktalarının araştırılması ve elde edilen verilerin değerlendirilmesi amacıyla etütler yapılmaktadır. Bu etüt sonuçlarına göre Kanun, Yönetmelik ve ilke kararlarına uygun olarak öneri yönetim alanı sınırı belirlenmektedir.

Yönetilecek alanın ikinci etabını, yönetim planı taslak çalışmaları oluşturmaktadır. Yönetmeliğin sekizinci maddesi gereği, yönetim planı taslağı Bakanlığın kendi bünyesinde hazırlanabileceği gibi, alanla ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile her türlü işbirliği yapabilir hükmüne dayanarak hazırlanabilmektedir. Söz konusu plan, alan başkanının eşgüdümünde, alanın niteliğine bağlı olarak farklı meslek gruplarına mensup uzmanlardan oluşturulacak bir ekip tarafından hazırlanmaktadır.

Yönetim planını hazırlayacak ekipte; Kentsel sit alanları için (sanat tarihçisi, şehir plancısı, mimar), arkeolojik sit alanları için (arkeolog, mimar, şehir plancısı, sanat tarihçisi), tarihi sit alanları için (tarihçi, mimar, şehir plancısı) olması zorunlu olmakla birlikte, alanın niteliğine göre, sosyoloji, antropoloji, kamu yönetimi, işletme, ekonomi, turizm işletmeciliği, reklamcılık, halkla ilişkiler ve iletişim gibi bölümlerinden mezun uzmanlar ile gerekli olabilecek farklı meslek gruplarına mensup kişiler de ekibe dâhil edilebilmektedir.

Bu noktada, önemle belirtmek gerekir ki, protokol ile yönetim planı hazırlama konusunda işbirliği yapılan ilgili kamu kurum ve kuruluşların, genel olarak alan yönetim süreci konusunda, belli bir tecrübe ve bilgi birikimine sahip olduklarıdır. Buna mukabil, bu süreçlerin daha verimli ve etkin sürdürülmesi için yönetimi yapılacak alanlarda, yerel idarelerce alan yönetimi ofislerinin açılması zaruri bir hal almaktadır. DM listesinde yer alan ve koordinasyonunu ilgili kurumların bünyelerindeki

alan yönetimi ofislerinin gerçekleştirdiği örnekler, az da olsa mevcuttur. Dikkate değer bir husus, alan yönetimi ofisi bulunmayan DM listesi kapsamındaki alanların yanı sıra, yönetimi yapılacak diğer alanlarında ilgili idare tarafından alan yönetimi ofislerinin kurulması yönündeki gerekliliktir. Alan yönetimine ilişkin işlemlerin söz konusu ofislerde sahiplenilmesi, kültürel mirasın korunmasının yanı sıra yerelde farkındalığın artırılmasına da katkı sağlayacağı yönündedir.

Alan yönetimi sürecinde Alan Başkanı, Danışma Kurulu, Eşgüdüm ve Denetleme Kuruluna seçilecek kişilerin tümü Bakanlık tarafından atanmaktadır.

Yönetmeliğin on dördüncü maddesi gereği, alanın yönetimi konusunda kurumlar arasında koordinasyonu sağlamak üzere, alanla ilgili daha önceden çalışmalarda bulunmuş, alanı yeterince tanıyan, alan hakkında belirli bir vizyon geliştirebilen, kültürel miras yönetimi ile ilgili yeni yaklaşımlar hakkında bilgi sahibi, yönetim politikaları ve uygulamaları hakkında deneyimli, en az dört yıllık lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokulların veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurt içindeki veya yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarının arkeoloji, mimarlık, şehir ve bölge planlama, sanat tarihi/tarih, hukuk, kamu yönetimi, işletme ve ekonomi bölümü mezunlarından bir kişiyi "Alan Başkanı" olarak görevlendirmektedir. Alan başkanının görev süresi üç yıl olmakla birlikte, görev süresi sona eren alan başkanı Bakanlıkça tekrar atanabilmektedir.

Alan başkanının görevleri arasında;

- Yönetim planının hazırlanması, onaylanması, uygulanması ve denetlenmesi sürecinde ilgili idareler arasındaki eşgüdümü gerçekleştirecek toplantıların organizasyonunu sağlamak,
- Yönetim planının yıllık hedeflerinin gerçekleşmesi için Bakanlık ve ilgili diğer idareler ile birlikte çalışma programlarını hazırlamak ve kaynak araştırması yapmak,
- Yıllık denetim raporlarını hazırlamak ve bu raporları Bakanlığa sunmak,
- Yönetim planlaması sürecindeki tüm raporların ve belgelerin arşivlemesini yapmak,
- Alanın kültürel kaynaklarının yönetimi için ilgili kurum ve kişilerle işbirliğini sağlamak.

Alan başkanı, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile üçüncü kişilerden yönetim planı ve uygulaması ile ilgili her türlü bilgi ve belgeyi istemeye de yetkili kılınmıştır.

Yönetmeliğin on beşinci maddesi gereği, en az beş üyeden oluşan bir "Danışma Kurulu" kurulmaktadır. Kurul üyeleri, planı taslağını inceleyerek bu taslağın karara bağlanması ve uygulanması konusunda önerilerde bulunmak üzere, alanda mülkiyet hakkı bulunanlar, meslek odaları temsilcileri, sivil toplum örgütleri temsilcileri ve üniversitelerin ilgili bölüm temsilcilerinin üyelerinden oluşmaktadır. Danışma kurulu yılda en az bir kez toplanır. Bakanlık ile Eşgüdüm ve Denetleme Kurulu gerekli gördüğünde Danışma Kurulunu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Danışma kurulu toplantıları mahallinde yapılır. Yönetmeliğin on ikinci maddesi gereği ise Danışma Kurulunun

önerileri doğrultusunda gözden geçirilen yönetim planı taslağı, Bakanlıkça Danışma Kurulunun görüşleri ile birlikte Eşgüdüm ve Denetleme kuruluna iletilir.

Yönetmeliğin on altıncı maddesi gereği ise, en az beş kişiden oluşan bir "Eşgüdüm ve Denetleme Kurulu" kurulması sağlanmaktadır. Bu kurulun üyeleri yönetim planı taslağını inceleyerek onaylamak ve uygulamasını denetlemek üzere, alan başkanı, danışma kurulunca kendi içinden seçilecek iki üye ve yönetim planı taslağı kapsamında hizmetine ihtiyaç duyulan idarelerden birer temsilcilerinden oluşmaktadır. Alan başkanı, eşgüdüm ve denetleme kurulunun da başkanıdır. Eşgüdüm ve denetleme kurulu yılda en az iki kere mahallinde toplanır. Kurul toplantısının bu Yönetmelikte belirlenen görevleri kapsamındaki gündemi alan başkanı tarafından belirlenir. Söz konusu yönetmeliğin on ikinci maddesinde belirtildiği gibi, Eşgüdüm ve Denetleme kurulu, planı inceler ve gerekirse plan hazırlama ekibine gerekli düzeltmeleri yaptırır. Yönetim planının onaylanabilmesi için toplantıya katılan kurul üyelerinin dörtte üçünün olumlu oyu gerekir. Onaylama işlemi, yönetim planı taslağının eşgüdüm ve denetleme kuruluna tebliğ tarihinden itibaren en geç altı ay içinde tamamlanır.

Yönetmeliğin on üçüncü maddesi gereği, Kamu kurum ve kuruluşları, belediyeler ile gerçek ve tüzel kişiler, eşgüdüm ve denetleme kurulunca onaylanan yönetim planına uymak, plan kapsamındaki hizmetlere öncelik vermek ve bu amaçla bütçelerine gerekli ödenekleri koymakla yükümlüdürler. Yönetim planlarında tanımlanan görevlerin gerçekleştirilmesi sürecinde alan başkanı, uygulamadan sorumlu kurum ve kuruluşlar ile Bakanlık koordineli olarak çalışır. Bu koordinasyonu sağlamak alan başkanının görevidir. Alan başkanınca, yönetim planı kapsamında belirlenen yönetim hedef ve politikaları doğrultusunda alana yönelik yapılan çalışmaların yıllık performans değerlendirmeleri ve bir sonraki yılın çalışma programı ile bütçe taslağı bir raporla birlikte hazırlanır. Hazırlanan raporlar eşgüdüm ve denetleme kurulunca değerlendirilir ve bir sonraki yılın çalışma programı ve bütçesi onaylanır. Yıllık incelemenin dışında alan başkanı ve Bakanlık koordinasyonunda beş yılda bir vizyon, hedefler ve politikalar gözden geçirilerek güncellenen yönetim planı taslağı on birinci ve on ikinci maddelerde tanımlı süreç doğrultusunda değerlendirilir ve onaylanır. Planın, beş yıl sonrasında kapsamlı olarak güncellenmesi sürecinde gerekli görülmesi halinde Bakanlıkça ilgili tarafların katılımıyla koordinasyon toplantıları da düzenlenebilir. Yönetim alanı kapsamındaki taşınmaz kültür ve tabiat varlıkları ile sit alanlarında yönetim planı ile yapılması öngörülen çalışmalara ilişkin her türlü inşai ve fiziki müdahale ve fonksiyon değişiklikleri ile bunlara ait plan ve proje için Kültür Varlıklarını Koruma Bölge Kurulunun izninin alınması zorunludur.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere, Kültür ve Turizm Bakanlığı, alan yönetimi uygulamalarını uluslararası koruma yaklaşımlarına uygun bir düzeye ulaştırmayı amaçlayarak gerekli düzenlemeleri sağlamıştır. Bu doğrultuda, yönetim alanı sınırlarının belirlenmesi ve onaylanmasına ilişkin çalışmalar, yönetim planları ile ilgili ilkelerin belirlenmesi, ihtiyaç duyulan kanun, yönetmelik



vb. çalışmaları yürütmekle birlikte, yetkili olduğu alanlarda yönetim planlarının hazırlanması/ hazırlattırılması ve kontrol hizmetlerinin de yürütülmesinde önemli görevler üstlenmektedir.

### 3. DÜNYA MİRAS ALANLARININ YÖNETİM PLANLARI

Türkiye'nin taraf devlet olarak 1983 yılında Sözleşmeyi kabul etmesi sonucunda, bugün itibarıyla DM listesinde 18 (16 kültürel, 2 karma), Geçici listesinde 85 (78 kültürel, 4 karma, 3 doğal), miras alanı yer almaktadır. Miras alanlarının DM listesine dâhil olabilmesi için UNESCO'nun belirlediği ÜED niteliklerini karşılaması gerekmektedir. Bu niteliklerden biri de aday alanın yönetim planına sahip olmasıdır.

Türkiye'de yönetim planı kavramı 2004 yılından itibaren yasal nitelik kazanmıştır. Ancak, 2004 yılından önce yönetim planı hazırlama girişimleri Pamukkale- Hierapolis ve Çatalhöyük Neolitik Kenti için denenmesine rağmen her iki plan da mevzuat öncesi yapılmış planlar olmasından kaynaklanan sorunlar nedeniyle uygulamaya geçememiştir.

DM listesinde yer alan on sekiz miras alanımızdan on biri (Tablo 2) onaylı bir yönetim planına sahiptir. Bu durumun en bariz nedeni, hiç kuşkusuz ki, UNESCO'nun DM listesine alınma şartlarından biri olan yönetim planını 2005 yılından itibaren zorunlu koşuluyla ilgilidir. Bu nedenle, 2005 yılından önce DM listesine dâhil olan Divriği Ulu Camii ve Darüşşifası (Şekil 1), Hattuşa- Hitit Başkenti (Şekil 2), Xanthos-Letoon (Şekil 3), Safranbolu Şehri (Şekil 4), Troya Antik Kenti (Şekil 5), Göreme Milli Parkı ve Kapadokya (Şekil 6), Pamukkale- Hierapolis (Şekil 7) için henüz yönetim planı bulunmamaktadır.

Geçici listemizde bugün itibarıyla yukarıda da bahsedildiği üzere 85 miras alanı kayıtlıdır. Bakanlık, DM listesine aday olarak sunulması öngörülen Geçici liste alanlarının alan yönetimi çalışmalarına öncelik vermekle birlikte (Tablo 3), mevzuat gereği sit alanları için de yönetim planları bulunmaktadır (Tablo 4).



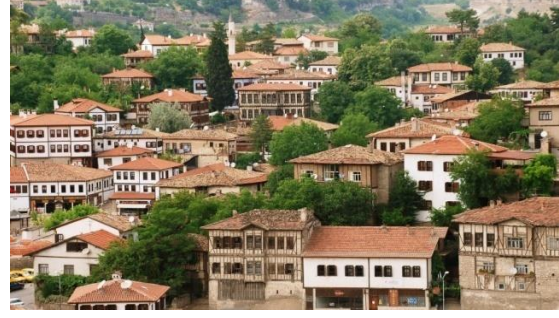
**Şekil 1. Divriği Ulu Camii**  
**Kaynak:** Umut ÖZDEMİR Arşivi



**Şekil 2. Hattuşa- Hitit Başkenti**  
**Kaynak:** Umut ÖZDEMİR Arşivi



**Şekil 3. Xanthos-Letoon**  
Kaynak: Umut ÖZDEMİR Arşivi



**Şekil 4. Safranbolu Şehri**  
Kaynak: Umut ÖZDEMİR Arşivi

Yönetim planlarına sahip alanlarda, hazırlanacak proje ve planların (Ziyaretçi yönetimi, alanın tanıtımı, alana ulaşım, sosyal ve ekonomik yapı, yerel halkın koruma sürecine dâhil edilmesi vb.) sistematik bir düzenle, her beş yılda bir değerlendirilmesi yapılarak sürdürülebilir bir yaklaşımla uygulanması sağlanmaktadır. Diğer taraftan, miras alanına yönelik kısa-orta-uzun vadede gerçekleştirilmesi öngörülen hedef ve eylemleri belirlemek, işlemleri daha da verimli hale getirmektedir. En önemlisi ise, DM alanlarının korunmuşluk durumlarının bu sayede sistematik olarak izlenip değerlendirilmesidir. Ancak, yönetim planına sahip olmayan DM alanları için aynı durum söz konusu değildir. Dünya genelinde DM listesi incelendiğinde, yönetim planına sahip olmayan DM alanlarının maruz kaldığı bir takım problemlerin var olduğu anlaşılmaktadır. Bu problemler, Dünya Miras Merkezi'nin yayınladığı periyodik raporlarda detaylıca belirtilmiştir (UNESCO,2007; UNESCO,2015).



**Şekil 5. Troya Antik Kenti**  
Kaynak: Umut ÖZDEMİR Arşivi



**Şekil 6. Göreme Milli Parkı ve Kapadokya**  
Kaynak: Umut ÖZDEMİR Arşivi



**Şekil 7. Pamukkale- Hierapolis**

**Kaynak:** Umut ÖZDEMİR Arşivi

Periyodik raporlama, Sözleşmenin temel koruma izleme mekanizmalarından biri olup, taraf devletlerin DM alanlarının güncel durumları hakkında her altı yılda bir Komiteye sundukları raporlardır. Şimdiye kadar iki periyodik rapor sunan Türkiye'nin ilk raporu 2005–2006 yıllarında, ikincisi ise 2013–2014 yılları arasında gerçekleşmiştir. Her bir alan için, yerinde yapılan periyodik rapor toplantılarında, UNESCO Dünya Miras Merkezi tarafından hazırlanan anket soruları, DM alan başkanları, alanla ilgili sorumlu kişiler, ilgili bölümlerin öğretim üyeleri ve STK temsilcileri tarafından Bakanlık uzmanlarının koordinatörlüğünde cevaplandırılmıştır.

Periyodik raporlara göre, DM alanlarının maruz kaldığı en önemli problemler aşağıda sıralanmaktadır:

- İklim ve doğa koşullarının yanı sıra vandalizm gibi konularla başa çıkma konusunda sistematik bir planlama olmaması,
- DM alanının ÜED'ni tehlikeye sokan ziyaretçi sayısı ile ilgilenmenin planlı bir yolunun bulunmaması,
- Alanda sorumluluğu olan kurumların koordinasyon eksikliği,
- Ortak koruma ve yönetim planlaması ve işbirliğine dayalı program geliştirme hedef ve eylem planlarının yoksunluğu.

Raporlarda, alanda yaşanan olumsuzlukların ana nedeni olarak da yönetim sistemindeki açıklar ile eksik veya yeterince uygulanmayan yönetim planları gösterilmektedir. Bu tür aksaklıkların gündeme gelmesiyle, özellikle de alanın ÜED'ini oluşturan özgünlük ve bütünlük özelliklerinin zarar görmesi durumunda, Komite tarafından söz konusu alan DM listesinden çıkarılıp tehlike altındaki DM listesine alınabilmekte veya tamamen listeden çıkarılabilmektedir (UNESCO, 2019:177-198). Bu durum ülkeler için prestij kaybına neden olmakla birlikte, ülke itibarını da zedeleyebilmektedir. Örneğin, UNESCO'nun 2004 yılında, İstanbul Tarihi Yarımada'yı DM listesinden çıkarıp "Tehlike Altındaki Dünya Mirası" listesine almak konusundaki uyarısıyla, İstanbul Tarihi Yarımada için

yönetim planı hazırlanması hususu koruma gündeminde önemli bir yere oturmuştur. Bu nedenle, yönetim planına sahip olmayan DM alanlarında yönetim planı oluşturulması hedeflenmiş, İstanbul Tarihi Yarımada ve ardından Nemrut Dağı için yönetim planı hazırlanmıştır.

**Tablo 2. Dünya Miras Alanlarında Yönetim Planı**

DÜNYA MİRAS ALANI (Kültürel/Karma)	DÜNYA MİRAS LİSTESİNE GİRDİĞİ YIL	YÖNETİM PLANI ONAYLANDIĞI YIL	YÖNETİM PLANI OLMAYAN ALANLAR
İstanbul Tarihi Yarımada	1985	28.10.2011	
Divriği Ulu Camii ve Darüşşifası	1985		X
Göreme Milli Parkı ve Kapadokya	1985		X
Hattuşa: Hitit Başkenti	1986		X
Kommagene Nemrut Dağı	1987	25.06.2014	
Xanthos-Letoon	1988		X
Hierapolis-Pamukkale	1988		X
Safranbolu Şehri	1994		X
Troya Antik Kenti	1998		X
Edirne Selimiye Camii ve Külliyesi	2011	26.07.2012	
Çatalhöyük Neolitik Kenti	2012	13.05.2013	
Bursa ve Cumalıkızık: Osmanlı İmparatorluğu'nun Doğuşu	2014	06.06.2013	
Bergama ve Çok Katmanlı Kültürel Peyzajı	2014	23.11.2017	
Efes	2015	11.09.2014	
Diyarbakır Kalesi ve Hevsel Bahçeleri Kültürel Peyzajı	2015	29.04.2014	
Ani Kültürel Peyzajı	2016	30.03. 2015	
Afrodiasias	2017	11.09.2014	
Göbeklitepe	2018	16.01.2017	

**Kaynak:** Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü

**Tablo 3. Dünya Miras Geçici Listedeki Alanlarda Yönetim Planı**

DÜNYA MİRAS GEÇİCİ ALANI	DÜNYA MİRAS GEÇİCİ LİSTESİNE GİRDİĞİ YIL	YÖNETİM PLANI ONAYLANDIĞI YIL
Mudurnu Kültürel Miras Alanı	2015	09.09.2014
Arslantepe Arkeolojik Alanı	2014	01.08.2019
Gordion (Yassıhöyük) ve Yakın Çevresi	2012	08.01.2021
Yesemek Taş Ocağı ve Heykel Atölyesi	2012	03.03.2020
Harran	2000	22.04.2016

**Kaynak:** Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü

**Tablo 4. Dünya Miras Listesi ve Geçici Liste Dışındaki Alanlarda Yönetim Planı**

DÜNYA MİRAS ALANI DIŞINDAKİ ALANLAR	YÖNETİM PLANI ONAYLANDIĞI YIL
İstanbul Küçükalyalı Arkeopark	18.11. 2019
Mardin Savur Kentsel Sit Alanı	19.04.2016

**Kaynak:** Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğü

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

2005 yılında uygulamaya giren Yönetmelik, yönetim alanlarının belirlenmesi, yönetim planlarının hazırlanması, onaylanması, uygulanması ve denetlenmesi ile alan yönetimini gerçekleştirmek üzere görev alacak kurulların görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmesine yönelik bir yol haritası oluşturmaktadır. Bu sayede, yukarıda da bahsedildiği üzere, alan yönetimi ve yönetim planları uygulamalarının ülkemizde belli bir aşama kaydettiği anlaşılmaktadır. Ancak, daha işlevsel ve etkin sürdürülmesine ilişkin bir takım öneriler getirilebilir. Bunlar sırasıyla;

- Arkeolojik alanların yönetim planlarının daha detaylı kavranması ve hazırlanması için alan yönetimi konularının arkeoloji ve sanat tarihi kürsülerinde lisans ya da lisansüstü derslerde ele alınması,

- Protokol ile yönetim planı hazırlama konusunda işbirliği yapılan ilgili kurumun kendi bünyelerinde alan yönetimine ilişkin süreçlere hakim personele yer vermeleri, alan yönetimi ofislerinin açılması,
- Merkeze bağlı taşra teşkilatlarında ve yerel idarelerde yönetim planlarının hazırlanmasına yönelik farkındalığı geliştirmek için rehberler hazırlanması, konuya ilişkin eğitim, seminer vb. eğitici faaliyetler düzenlenmesi,
- Alan yönetimini yürütecek tam zamanlı personelin sağlanması ve gerekli bütçe ve fonların oluşturulması hususunda yerel idarelerin teşvik edilmesi.

Sonuç olarak, protokol ile yönetim planı hazırlama konusunda işbirliği yapılan kurumların kendi bünyelerinde alan yönetim ofisleri açarak gerek yönetim planı hazırlık çalışmaları, gerekse bu planların güncellenmesi ve alan yönetimine ilişkin koordinasyonun sağlanmasına fayda sağlayacağı kuşku götürmez bir gerçektir. Bir diğer husus ise, 2005 yılı öncesi DM listesine giren alanların bütünlük ve özgünlüğü de dâhil, ÜED' ini muhafaza etmek için yönetim planlarının hazırlanmasının önem teşkil etmesidir. Her ne kadar, söz konusu alanlar 2863 sayılı kanun ile korunmaları garanti altında olsa da, yukarıda bahsedildiği üzere, yönetim planları vasıtasıyla, DM listesine dâhil olan alanlarımızda nitelikli korunmanın yanı sıra, alanın yönetim hedeflerinin değerlendirilmesi ve hedeflere ulaşmak için gerçekçi ve ayrıntılı eylem planlarının oluşturulması sağlanmaktadır. Bu sayede, bugünkü ve gelecek nesiller için mirasın sürdürülebilirliği temin edilmekle birlikte, alanın uluslararası camialarda kabul görmesi, kültür turizminin gelişimi, yerel halkın ekonomik ve sosyal yönden gelişimine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Ahunbay, Z. (2017). *Tarihi Çevre Koruma ve Restorasyon*. İstanbul: Yem Yayınları.
- Akdoğan, K.N. (2010). *Dünya miras alanlarının yönetiminde turizmin etkinliği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Badia, F. (2011). *Contents and Aims of Management Plans for World Heritage Sites: Managerial Analysis with a Special Focus on the Italian Scenario*. *Journal of Cultural Policy and Management*, Vol. 1, No. 1, 40-49.
- Çevre ve Orman Bakanlığı. (2007). *Korunan Alan Planlaması ve Yönetimi, Biyolojik Çeşitlilik ve Doğal Kaynak Yönetimi Projesi Deneyimi*. Ankara: TŞOF Trafik Matbaacılık A.Ş. Erişim Tarihi: 14 Nisan 2021, <https://www.tarimorman.gov.tr/DKMP/Belgeler/dkmp/kutuphane/66.pdf>
- Feilden, B. M., Jokilehto, J. (1998). *Management Guidelines for World Cultural Heritage Sites*. Rome: ICCROM.
- ICOMOS. (1999). *Burra Tüzüğü*. Erişim Tarihi: 10 Mart 2021, [https://australia.icomos.org/wp-content/uploads/BURRA\\_CHARTER.pdf](https://australia.icomos.org/wp-content/uploads/BURRA_CHARTER.pdf)



İnan, Y. (2018). *Arkeolojik alan yönetimi: Eflatunpınar örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

KVMGM. (2005). *Alan Yönetimi ile Anıt Eser Kurulunun Kuruluş ve Görevleri ile Yönetim Alanlarının Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*. Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2021, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=9637&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.

KVMGM. (2021). *Ulusal Yönetim Planları*. Erişim Tarihi: 21 Nisan2021, <https://kvmgm.ktb.gov.tr/TR-204384/ulusal-yonetim-planlari.html>.

Lodge, B., Terrace, H. (2006). *Durham Riverbanks Management Plan*. Durham: Durham City Council.

Ringbeck, B. (2008). *Management Plans for World Heritage Sites — A Practical Guide*. Bonn: German Commission for UNESCO.

Thomas L., Middleton J., Philips A. (2003). Guidelines For Management Planning of Protected Areas. *Best Practice Protected Area Guidelines Series No.10*. IUCN

Ulusan, E. (2016). Türkiye’de Kültürel Miras Alanlarında Yönetim Planlaması Deneyimi, *İdealkent, Sayı 19, Cilt 7, 372-401*.

UNESCO. (1972). *Dünya Kültürel ve Doğal Mirasın Korunmasına Dair Sözleşme*. Erişim Tarihi:20 Şubat 2021, <https://whc.unesco.org/en/conventiontext/>

UNESCO. (1977). *Operational Guidelines for the Implementation of the World Heritage Convention*. Erişim Tarihi: 12 Mart 2021, <https://whc.unesco.org/archive/opguide77a.pdf>

UNESCO. (1988). *Operational Guidelines for the Implementation of the World Heritage Convention*. Erişim Tarihi: 12 Mart 2021, <http://whc.unesco.org/archive/opguide88.pdf>

UNESCO. (1996). *Operational Guidelines for the Implementation of the World Heritage Convention*. Erişim Tarihi: 12 Mart 2021, <http://whc.unesco.org/archive/opguide96.pdf>

UNESCO. (2002). *Budapeşte Deklarasyonu*. Erişim Tarihi: 10 Şubat 2021, <http://whc.unesco.org/en/decisions/1217/>

UNESCO. (2005). *Operational Guidelines for the Implementation of the World Heritage Convention*. Erişim Tarihi: 10Şubat 2021, <https://whc.unesco.org/archive/opguide05-en.pdf>.

UNESCO. (2007). *World Heritage Reports 20, Periodic Report and Action Plan, Europe 2005–2006*: Paris, UNESCO World Heritage Centre.

UNESCO. (2009). *Türkiye’nin Dünya Miras Alanları: Koruma ve Yönetimde Güncel Durum*. Ankara: UNESCO Türkiye Milli Komisyonu Somut Kültürel Miras İhtisas Komitesi.

UNESCO. (2019). *Operational Guidelines for the Implementation of the World Heritage Convention*. Erişim Tarihi: 12 Mart 2021, <https://whc.unesco.org/en/guidelines/>

UNESCO. (2021). *UNESCO World Heritage List*. Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2021, <https://whc.unesco.org/en/list/>

Wijesuriya, G., Thompson, J., Young, C. (2013). *Managing Cultural World Heritage*. Paris: UNESCO.

Young, C., Young, B. (1993). *Park Planning: A training manual (Instructors Guide)*. Tanzania: College of African Wildlife Management.

Zeren Gülersoy, N., Ayrancı, İ. (2011). *Koruma Alanlarında Yönetim Planı*. İstanbul: İTÜ Çevre ve Şehircilik Araştırma Merkezi.



# KURUM KÜLTÜRÜ, SÜRDÜRÜLEBİLİR REKABET AVANTAJI, ÇEVRESEL BELİRSİZLİK VE KURUMSAL PERFORMANS İLİŞKİSİ: TÜRK İHRACATÇI FİRMALARI<sup>1</sup>

**Mehmet Fatih BURAK<sup>2</sup>**

**Recep Baki DENİZ<sup>3</sup>**

## ÖZ

Araştırmanın amacı; kurum kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı, çevresel belirsizlik ve kurumsal performans ilişkisinin Türk ihracatçı firmalarında incelenmesidir. Araştırmada değişkenler arası direkt ilişkiler, kurum kültürü ile kurumsal performans arasında sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisi ve sürdürülebilir rekabet avantajı ile kurumsal performans arasında çevresel belirsizliğin ılımlaştırıcı etkisi araştırılmıştır. Araştırma modelinde sunulan hipotezler, Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin 2018 yılında yayınladığı ilk 1000 ihracatçı işletme listesinde yer alan 260 işletmenin yöneticilerinden anket yoluyla alınan veriler kullanılarak, SPSS 25 ve AMOS 24 programları aracılığıyla test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, adhokrasi, klan, pazar kültürünün sürdürülebilir rekabet avantajını pozitif, hiyerarşi kültürünün ise sürdürülebilir rekabet avantajını negatif etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca adhokrasi, pazar kültürünün kurumsal performansı pozitif etkilediği, hiyerarşi kültürünün ise kurumsal performansı negatif etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte sürdürülebilir rekabet avantajının kurumsal performansı pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Aracılık etkisi test sonuçlarına bakıldığında ise; adhokrasi, pazar, hiyerarşi kültürü ile kurumsal performans arasındaki ilişkide sürdürülebilir rekabet avantajının kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kurum Kültürü, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı, Çevresel Belirsizlik, Kurumsal Performans

**Jel Kodları:** M14, L25, D81

---

<sup>1</sup>Bu makale birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırlanmış olduğu "Kurum Kültürü, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı, Çevresel Belirsizlik ve Kurumsal Performans İlişkisi: Türk İhracatçı Firmaları" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup>Dr., İstanbul, m.fatih@msn.com (ORCID: 0000-0002-9187-6491)

<sup>3</sup>Doç. Dr., Beykent Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Finansman, denizbaki@yahoo.com (ORCID: 0000-0002-4972-6369)

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE, SUSTAINABLE COMPETITIVE  
ADVANTAGE, ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE:  
TURKISH EXPORTER COMPANIES**

**ABSTRACT**

Purpose of this research; is to examine the relationship between organizational culture, sustainable competitive advantage, environmental uncertainty and organizational performance in Turkish exporter companies. In the research, direct relationships between variables, the mediating effect of sustainable competitive advantage between organizational culture and organizational performance, and the moderating effect of environmental uncertainty between sustainable competitive advantage and organizational performance were investigated. Hypotheses presented in the research model were tested through SPSS 25 and AMOS 24 programs using data obtained through a survey from the managers of 260 enterprises in the list of the first 1000 exporting enterprises published by the Turkish Exporters Assembly in 2018. According to the results of the study, it was determined that adhocracy, clan, and market culture positively affect sustainable competitive advantage, while hierarchy culture negatively affects sustainable competitive advantage. In addition, it was determined that adhocracy and market culture positively affect organizational performance, while hierarchy culture negatively affects organizational performance. Furthermore, it has been determined that sustainable competitive advantage positively affects organizational performance. Looking at the test results of the mediation effect; it has been determined that sustainable competitive advantage has a partial mediating effect in the relationship between adhocracy, market, hierarchy culture and organizational performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Sustainable Competitive Advantage, Environmental Uncertainty, Organizational Performance

**JEL Codes:** M14, L25, D81

## 1. Giriş

Literatürde yer alan bazı çalışmalar incelendiğinde kurum kültürünün iş tatminini arttırmakta olduğu (Davoodalmousavi, 2013, 390), çalışmaya yönelik hoş bir çalışma ortamı sağlamakta olduğu (Hao ve Yazdanifard, 2015, 3), inovasyonu, motivasyonu ve performansı olumlu etkilemekte olduğu (Kotter ve Heskett, 1992, 16), kurumların başarılarının temel belirleyicilerinden olduğu (Ojo, 2012, 48), çalışanlara yönelik bir kimlik duygusu kazandırmakta, deneyimledikleri sosyal sistemde istikrarı arttırmakta olduğu (Cameron ve Quinn, 2006, 16) anlaşılmaktadır. Kurum çalışanlarının çoğunluğu tarafından kurumun misyonu ve değerleriyle ilgili hemfikirliğin sağlanabilmesi durumunda kurumdaki mevcut kültürler güçlü olabilmekte, misyonu ve değerleriyle ilgili görüşsel farklılığın olması durumunda ise kurumdaki mevcut kültürler zayıf kalabilmektedir. Kurumlardaki kültürlerin güçlü olması durumunda yönetim kadroları tarafından çalışanlara yönelik hazırlanması gerekebilecek davranışsal kurallar ve düzenlemelere yönelik yoğun çalışmalara gerek kalmamaktadır (Robbins ve Judge, 2013, 514-516). Bu şekilde kurumlarda güçlü düzeyde etkili bir kurum kültürüne sahip olabilmek, gerçekleşmiş veya gerçekleşmesi muhtemel olan olaylara, yapılacak faaliyetlere, plan, taktiklere vb. yönelik kurum olarak beraberce çözüm üretmekte ve hareket etmede, zayıf düzeyde etkili bir kurum kültürünün var olduğu kurumlara göre daha başarılı olunmasına imkân sağlamakta ve bu farkta kurumlar için sürdürülebilir rekabet avantajı ve kurumsal performansta artış anlamına gelebilmektedir.

Kurumların rekabetçi pazarlardaki performanslarının merkezinde rekabet avantajı bulunmaktadır (Klein, 2002, 317). Yoğunlaşan rekabet ve çevresel belirsizlik ortamlarında sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanabilmesi ve bu avantajların olabildiğince korunabilmesiyle kurumsal performansın göstergelerinde olumlu sonuçlar kazanılabilmektedir. Literatürde daha önce incelendiği tespit edilemeyen Türk ihracatçı firmalarındaki etkisi kapsamında kurum kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı, çevresel belirsizlik ve kurumsal performans ilişkisinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada kavramsal çerçeveye, araştırmanın metodolojisine, veri analizi ve bulgularına, sonuç ve önerilere değinilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Kurum Kültürü

Kurum kültürüne kavramsal olarak yoğunlaşmış olan ilk çalışmanın 1979 yılında Administrative Science Quarterly dergisinde yer alan Pettigrew'in kaleme aldığı On Studying Organizational Cultures (Kurum Kültürleri Üzerine Çalışma) makalesi olduğu belirtilmektedir (Kotter ve Heskett, 1992, 187). Pettigrew (1979, 574) tarafından kültür, belirli bir grup ve zamanda var olmakta olan açıkça ve ortaklaşa olarak kabul edilen anlamlar sistemi olarak tanımlanmışken Ojo

(2012, 48) ise kurum kültürünü, kurumdaki çalışanlarca kabul edilebilir ve kabul edilemez olanların neler olduğunun bilinmesine yardım eden değerler kümesi olarak belirtmiştir. Kurumlarda kültüre yönelik ilk olarak fark edilebilenler kurumun görülebilen unsurlarından (fabrika, iş gören kıyafetleri, eşyalar vb.) sağlanabilmektedir. Kurumlarda bir süre yer alınmasıyla veya çalışan olunmasıyla kurumsal iş görme yöntemleri, normsal hareket ve düşünüş tarzları anlaşılabilir. Kültürün en saklı yerindeki temel inanış biçimlerine ulaşılması için ise uzun süre gerekmektedir (Uzunçarşılı vd., 2000, 29).

Literatürde kurum kültürünü açıklamak amacıyla geliştirilmiş birçok kurum kültürü modelleri bulunmakla birlikte bu çalışmada Cameron ve Quinn'in kurum kültürü modeli üzerinde durulmuştur. Cameron ve Quinn kurumsal başarı ile kurum kültürü arasındaki ilişkileri inceleyerek rekabetçi değerler adında bir model geliştirmişlerdir. Dört kültür sınıflandırması rekabetçi değerler modelinde tanımlanmıştır. Bunlar; klan, adhokrasi, hiyerarşi ve pazar ismiyle modelde yer almaktadır. (Eren, 2008, 147-148). İşletmelerde dört kültür sınıflandırmasının da bir dereceye kadar yansıması beklenilebilmekte ve bu kültür sınıfları belirli bir işletmede ve zamanda göreceli olan istikrar ile çalışabilmektedirler (Morais ve Graça, 2013, 131). Adhokrasi kültürü girişimciliğe, yenilikçiliğe, değişime ve uyum sağlayabilmeye yöneliktir. Tolerans, esneklik ve dışsal odaklı olma gerekmekte olan özelliklerken, etkinlik ve başarı için yeni alanlara yönelik genişlemeler ve yeni pazarların bulunması büyük önem taşımaktadır (Eren, 2008, 150; Sanz-Valle vd., 2011, 1000). Klan kültürü içsel olarak odaklanmakta ve esnekliği vurgulamakta, birleştiriciliğe, katılımcılığa, takım çalışmasına, açık iletişime, aile bilincine, ebeveyn rolündeki liderliğe, kişiler arasındaki bağlılığa, sadakate, insan kaynaklarının geliştirilmesine, geleneklerin sahip çıkılmasına ve geliştirilmesine dayanmaktadır. Bu önem atfedilen değerler finansal kazançtan veya pazardaki paydan daha üstün tutulmaktadır (Alas vd., 2012, 541; Eren, 2008, 149; Sanz-Valle vd., 2011, 1000). Pazar kültürünün yöneliminde amaca ulaşmak ve rekabet etmek yer almaktadır. Dışsal olarak odaklanmakta, istikrarı ve kontrolü vurgulamaktadır. Faaliyetler pazar mekanizmaları tarafından yönlendirilmektedir. Başarıların değerlendirilmesinde pazarda yer alan unsurların verimlilikleri ve pazar dinamikleri ölçek oluşturmaktadır (Eren, 2008, 148; Sanz-Valle vd., 2011, 1000). Hiyerarşi kültürü yapılandırılmış ve biçimlendirilmiş olan bir iş yaşamını içermektedir. İçsel olarak odaklanmakta ve kontrolü vurgulamaktadır. Prosedürlerce işgörelere nelerin nasıl yapacağı söylenilmektedir. Bu kültür tipinde kurumda lider olanlar, organize ve koordine etme yetenekleri gelişmiş olan kişiler olmaktadır. Uzun dönemdeki stratejilerinde istikrarın sağlanması, geleceğin öngörebilmesi ve verimli olunması yer almaktadır. (Cameron ve Quinn, 2006, 38; Sanz-Valle vd., 2011, 1000). Rekabetçi değerler modeliyle bu temel kültür sınıflandırmalarına dayanılarak kurumların baskın olan yönelimleri tespit

edilebilmekle birlikte ayrıca kurumların kültürel tipleri, kültürel güçleri ve kültürel uyumları da tespit edilebilmektedir (Cameron ve Quin, 2006, 37).

## 2.2. Sürdürülebilir Rekabet Avantajı

Rekabet, Rekabet Terimleri Sözlüğü'nde mal ve hizmet piyasalarındaki girişimler arasında özgürce ekonomik kararların verilebilmesini sağlamakta olan yarış olarak ifade edilmekteyken (Rekabet Kurumu, 2014, 164), Stigler (1987) rekabeti, bireylerin, grupların veya ulusların arasındaki mevcut olan rekabet olarak belirtmekte ve iki veya daha fazla kesimlerin, herkesin elde edemeyeceği bir şeyi elde etmek için çaba göstermesi durumunda ortaya çıkmakta olduğunu ifade etmektedir (Brandts vd., 2009, 1159). De Bono (2000, 12) da rekabeti aynı yarışta koşulması olarak belirtmektedir.

Sürdürülebilir olan rekabet avantajının düşünce olarak ortaya çıkışı Day tarafından 1984 yılında rekabet avantajının sürdürülmesine yardım edebilecek stratejileri önermiş olduğu çalışmasıyla olmakla birlikte kavramsal anlamda sürdürülebilir rekabet avantajının ortaya çıkması ise 1985 yılında Porter tarafından sürdürülebilir olan rekabetçi bir avantaja ulaşmada kurumların temel rekabet stratejilerinin nasıl olması gerekmekte olduğunu içeren çalışmasıyla olmuştur (Hoffman, 2000, 1). Barney (1991, 102) sürdürülebilir rekabet avantajını, diğer kurumlarca kullanılmamakta olan veya kopyalanabilmesinin kolay olmadığı değer oluşturma stratejisi olarak belirtmekteyken, Hoffman (2000, 1) ise sürdürülebilir rekabet avantajını, mevcuttaki veya potansiyel olabilecek bir rakipçe aynı zamanda uygulanamamakta olan özgün değer oluşturma stratejisinin uygulanabilmesinin uzun süredeki yararı şeklinde tanımlamaktadır. Aaker (1989, 91)'e göre yalnızca belirli bir süreliğine doğru yerde ve doğru şekilde rekabet etmek kârlı olabilmekteyken, sürdürülebilir rekabet avantajının ve uzun vadeli performansın temelinde kurumsal kaynaklar ve yetenekler yer almaktadır. İşletmelerin rekabet etmedeki yöntemleri ve rekabette buldukları yerleri kolaylıkla taklit edilebilmekteyken zaman gerektiren, uzmanlık isteyen yeteneklerin ve kaynakların kazanılması daha zor olabilmektedir.

Porter (1985, 11), endüstrideki göreceli pozisyonun ve kendini iyi konumlandırmanın önemini vurgulamakta, kurumlardaki kârlılığın, getirilerin endüstrideki ortalamanın üstünde mi veya altında mı olduğunu belirleyebileceğini belirterek ifade etmektedir. Barney (1991, 105-106) ise kurumsal kaynakların önemini vurgulamakta, kurumların kaynaklarının sürdürülebilir rekabet avantajı potansiyelini elde edebilmesi için, kurumsal kaynağın dört özelliği (değerlilik, nadirlik, taklit edilemezlik, ikame edilemezlik) içermesi gerektiğini ifade etmektedir.

## 2.3. Çevresel Belirsizlik

Çevresel belirsizlik, karar vericilerin iyi bilgi edinebilmede ve dışsal değişikliklere yönelik tahminde bulunmada zorlandıkları anlamını taşımaktadır. Dış çevreler hızlıca değiştiğinde ve

karmaşıklık olduğunda belirsizlik meydana gelmektedir (Daft, 2008, 145). Karmaşık veya basit olmasına bakılmaksızın dinamik olan çevrelerde karar verici durumunda olanlar daha fazla belirsizlikle karşılaşabilmektedirler (Duncan, 1972, 325).

Kararlı olan çevrelerden çevresel değişikliklerin öngörülebilir ve minimum olması durumunda söz edilebilirken dinamik olan çevrelerden ise kurumların çevrelerinde yer alan bileşenler öngörülemez, sıklıkla değişmekte ve canlı ise söz edilebilmektedir. Karmaşıklık derecesinde, çevrede yer alan heterojen unsurlarının sayısı önem arz etmektedir. Çevrede birkaç benzer bileşen olması ve sıklıkla değişmemesi durumunda basit ortam olarak belirtilebilirken, birçok bileşen tarafından işletmelerin işleyişlerinin etkilenme olasılığı var ise karmaşık olan ortam olarak belirtilebilmektedir (Zhang vd., 2012).

Çevre hakkında kesinlikteki eksiklik, yöneticilerin stratejik seçim yapmalarını ertelemelerine neden olabilmektedir. Yöneticilerce kararlarına güven duyulamaması veya gerektiği zamanda karar verilememesi durumlarında kurumsal adaptasyon süreçlerinde etkilenme meydana gelebilmektedir (Potter, 2014, 900).

#### **2.4.Kurumsal Performans**

Sürekli değişmekte olan bir çevrede rekabet edebilmede performansın anlaşılması ve izlemesi önem arz etmektedir. Bunun için kurumsal performansın değerlendirilmesi yönetim kadroları ve araştırmacıların ilgisini çekmekte olan bir konu olmuştur (Taouab ve Issor, 2019, 93). Kurumsal performans, kurumlardaki finansal performans, pazar performansı ve hissedar getirisindeki gerçek performansla ilgilidir. Finansal performans, işletmelerin yatırımlarından elde edilen geri dönüşleri, varlıklarının geri dönüşlerini vb. içeren sonuçları ifade etmekten pazar performansı ise, üretilmiş olan ürün veya hizmetlere yönelik satışları, pazardaki payları vb. içeren sonuçları ifade etmektedir. Hissedar getirisi de, ekonomik katma değer, toplam hissedar getirisi vb. içeren sonuçları ifade etmektedir (Richard vd., 2009, 722)

Kurumsal performans, stratejilerle rekabette bulunulan çevrelerde başarı elde edilebilmesini içermektedir. Rakiplere yönelik performans kıyaslamalarında performansa yönelik kıstasların neler olması gerektiğinin belirlenebilmesi önem arz etmektedir (Yıldırım ve Şen 2017, 28). Sink ve Tuttle (1989)'e göre, üretkenlik, kârlılık, çalışma hayatındaki kalite, yenilikçi olabilme, etkinlik, verimlilik ve kalite olmak üzere yedi performans kriteri bulunmaktadır (Phusavat ve Photaranon (2006, 1273). Performans kavramı, kurumsal ve duruma özel kısıtlar dikkate alındığında belirtilmiş olan hedeflere ulaşılabilmesini sağlayabilen nedensel modellerin bileşenlerini başarılı bir biçimde dağıtabilmek ve yönetebilmekle ilgilidir (Lebas, 1995, 29).

## 2.5. Kavramlar Arasındaki İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Kurumdaki mevcut kültürler kurumsal performansın sürdürülebilirliği, rekabet avantajının sağlanabilmesi ve mükemmel kurum olunabilmesinin iyi bir sebebi olma konusunda önem arz etmekte (Madu, 2012, 6) ve para ile satın alınamayacak olan bir faktör biçiminde düşünülebilmektedir (Ramadan, 2010, 1). Sørensen (2002, 70), güçlü kültürü bulunan işletmelerin nispeten istikrara sahip ortamlarda daha az değişken, daha güvenilir veya tutarlık içeren performansa sahip olabildiklerini belirtmektedir.

Kurum kültürüyle kurumsal performansın arasındaki ilişkiye yönelik literatürdeki yapılan çalışmalar incelendiğinde; Kotter ve Heskett (1992) yaptıkları çalışmada bir kurumun uzun vadeli performansının üzerinde kurum kültürünün önemli etkisinin olabileceğini belirtmektedirler. Flamholtz (2001) yapmış olduğu çalışmada finansal performans üzerinde kurum kültürünün etkisi olduğunu, kurumsal kültürün kurumun başarısının önemli bir faktörü olduğunu ifade etmektedir. Ojo (2010) Nijerya'da yer alan bankalarda çalışmakta olan 72 kişiye (yöneticiler, müdürler ve kıdemli personeller) yapmış olduğu çalışmada kurum kültürünün, kurumsal genel performans üzerinde önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Lee ve Kim (2017), Güney Kore'deki finans, üretim ve diğer endüstrilerde yer almakta olan 164 işletmeye yönelik yaptığı çalışmada, pazar ve klan kültürünün performansın üzerinde olumlu, hiyerarşi ve adhokrasi kültürünün ise performansın üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tseng (2010) Tayvan'da yer alan 131 kurumda yapmış olduğu çalışmasında adhokrasi kültür tipinin hiyerarşi ve klan kültür tiplerinden daha fazla olarak bilgi dönüşümüne imkân sağlamasıyla kurumsal performans üzerinde daha fazla artış sağlayabildiğini belirtmektedir. Zhang ve Zhu (2012) Çin'de yer alan imalat, finans ve sigorta vb. sektörlerinden 25 kurumda yapmış oldukları çalışmalarında pazar kültürü ve adhokrasi kültürünün finansal performansta ve pazar performansında olumlu bir etkisinin olduğunu, hiyerarşi kültürü ve klan kültürünün ise pazar performansı ve finansal performansın üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu ifade etmektedirler. Joseph ve Kibera (2019), Kenya'daki 53 mikrofinans kurumunda yer alan yöneticilere yönelik yapmış olduğu çalışmada adhokrasi, hiyerarşi ve pazar kültürünün performansı pozitif, klan kültürünün ise negatif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Naranjo-Valencia vd. (2016) İspanya'daki tarım sektörünün dışındaki bazı sektörlerde yer alan 446 kurumda yapmış oldukları çalışmalarında örgüt kültürü ile işletme performansı arasındaki ilişkiye yönelik olarak, adhokrasi ve klan kültürünün performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu, hiyerarşi kültürünün performansa olan etkisinin olumsuz olduğunu, pazar kültürünün ise performansın üzerinde olumlu bir etkisinin olmasının beklenilmesiyle birlikte olumsuz etkiye sahip olduğunu belirtmektedirler. Valmohammadi ve Roshanzamir (2015) İran'da yer alan ilaç üretim kurumlarındaki operasyon, Ar-Ge, satış ve kalite departmanlarında çalışmakta olan 209 yöneticiye yönelik yapmış

oldukları araştırmalarında kurumsal kültürün (adhokrasi, klan, hiyerarşı, pazar kültürü alt boyutları) toplam kalite yönetiminin ve kurumsal performansın üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirtmişlerdir. Ergün (2018), Türkiye’de yer alan 85 imalat işletmesinde yapmış olduğu araştırmada sadece adhokrasi kültürünün yenilik performansını doğrudan desteklemekte olduğu sonucuna ulaşmışken, Wei vd. (2008) da Çin’deki 223 işletme de yaptığı araştırmada gelişim kültürünün performans üzerinde doğrudan olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Leal-Rodrguez vd. (2017), İspanya’daki otomotiv parçaları üretmekte olan 145 aile işletmesine yönelik yapmış oldukları araştırmalarında, performansın ve inovasyon süreçlerinin sağlanmasında aile şirketlerinde girişimci olan bir kültürün oluşturulmasının önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bu bilimsel çalışmalar ve araştırmalar ışığında  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ ,  $H_4$  hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

$H_1$ : Adhokrasi kültürü ile kurumsal performans pozitif ilişkilidir.

$H_2$ : Klan kültürü ile kurumsal performans pozitif ilişkilidir.

$H_3$ : Pazar kültürü ile kurumsal performans pozitif ilişkilidir.

$H_4$ : Hiyerarşı kültürü ile kurumsal performans negatif ilişkilidir.

Flamholtz ve Randle (2012, 83) kurumlardaki kültürlerin yalnızca rekabet avantajının kaynağı değil aynı zamanda sürdürülebilir olan rekabet avantajının da kaynağı olduğunu ifade etmektedirler. Ramadan (2010, 11) Amerika Birleşik Devletleri’ndeki 492 üretim kuruluşundan sağlanan veriler ile yapmış olduğu çalışmasında kurumsal kültürün özelliklerinin rekabet avantajından elde edilebilen sonuçları ve kaynakları etkileyebildiğini belirtmektedir.

Kurum kültürü sınıflandırmasından adhokrasi kültürü ile sürdürülebilir rekabet avantajının arasındaki ilişkiye bakıldığında; adhokrasi kültür tipinde yeni bilgilere, ürünlere ve servislere yönelik lider olunabilmesi stratejik odak noktasını içermektedir (Cameron ve Quin, 2006, 45). Papatya (2007, 13) rekabet avantajının temel olarak yeniliğin yapılması, geliştirilmesi ve değişimden oluştuğunu belirtmekteyken Hosseini vd. (2018, 5) ise yeniliğin, rakiplerde bulunmayan özgün olan avantajların kazanılmasında etkili olduğunu, rekabet avantajlarının ana kaynağı olarak yeniliğin kabul edilebileceğini ifade etmektedirler. Madueke ve Emerole (2017, 245) rekabet avantajının kazanılabileceğini için kurumların yenilikiğe sahip olması gerektiğini belirtmektedirler. Naranjo-Valencia vd. (2016, 33) yeniliğin en fazla teşvik edebilmesi beklenen kültür sınıfının dışa dönük olması ve esnekliği vurgulamasından dolayı adhokrasi kültürü olduğunu ifade etmektedirler. Lee ve Hsieh (2010) Tayvan’daki 118 kurumdaki yöneticilere yönelik yapmış oldukları araştırmada inovasyon ve girişimcilik yeteneklerinin sürdürülebilir rekabet avantajını olumlu yönde doğrudan etkileyebildiğini ifade etmektedirler. Yapılan bu bilimsel çalışmalar ve araştırmalar ışığında  $H_5$  hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:



H<sub>5</sub>: Adhokrasi kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı ile pozitif ilişkilidir hipotezi geliştirilmiştir.

Kurum kültürü sınıflandırmasından klan kültürü ile sürdürülebilir rekabet avantajı arasındaki ilişkiye bakıldığında; klan kültüründe stratejik olarak hedeflenen örgütsel bağlılıkla ve yüksek düzeydeki moralle elde edilebilecek kişisel gelişimden uzun dönemde kazancın elde edilebilmesidir (Cameron ve Quinn, 2006, 43). Jones ve George (1998, 542) işletmelerde koşulsuz şekilde güven ortamının bulunması durumunda sağlanabilen sinerjik biçimdeki takım ilişkilerinin özgün olan kurumsal yeteneklerin geliştirilmesinde ve kurumlara rekabet avantajları kazandırabilecek davranışlarda vb. üstün olan performans avantajlarına yol açacağını ifade etmektedirler. Šalkauskienė (2017) yapmış olduğu çalışmada takım çalışmasının kurumların rekabet avantajları kazanabilmesinin yanı sıra ekonomik gelişmelere yönelik yeni yeterliliklerin kazanabilmesinin de şartı olduğunu ifade etmektedir. Lei vd. (2017) Vietnam'daki 150 büyük ölçekteki işletmelere yönelik yapmış oldukları çalışmada işbirliği (klan) kültürünün işletmeler için, rekabet avantajlarının artmasında çok önemli bir rolü olduğunu belirtmektedirler. Yapılan bu bilimsel çalışmalar ve araştırmalar ışığında H<sub>6</sub> hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

H<sub>6</sub>: Klan kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı ile pozitif ilişkilidir hipotezi geliştirilmiştir.

Kurum kültürü sınıflandırmasından pazar kültürü ile sürdürülebilir rekabet avantajı arasındaki ilişkiye bakıldığında; pazar kültürünün başarı kıstasları pazar payı, pazar dinamikleri, pazara girme ve pazarda bulunan unsurların verimliliklerinden oluşmaktadır. Rekabetçi olan faaliyetlerle birlikte zor görünen hedeflerin elde edilebilmesi uzun dönemdeki stratejisinde yer almaktadır (Cameron ve Quinn, 2006, 40). Pazar kültüründeki başarı ölçütlerinden pazar payına yönelik Kramer (2018), daha yüksek pazar payına sahip olunabilmesinin işletmelere rekabet avantajı sağlayabileceğini belirtmektedir. Almuslamani ve Daud (2018) Bahreyn'deki 159 üretim kurumunda yapmış oldukları çalışmada üretim yapan işletmelerde pazar kültürü, adhokrasi ve hiyerarşi kültürünün sürdürülebilir rekabet avantajının kaynağını oluşturduğunu, klan kültürününse sürdürülebilir rekabet avantajının üzerinde olumlu etkiye sahip olmadığını belirtmektedirler. Yapılan bu bilimsel çalışmalar ve araştırmalar ışığında H<sub>7</sub> hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

H<sub>7</sub>: Pazar kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı ile pozitif ilişkilidir hipotezi geliştirilmiştir.

Kurum kültürü sınıflandırmasından hiyerarşi kültürü ile sürdürülebilir rekabet avantajının arasındaki ilişkiye bakıldığında; hiyerarşi kültüründe, resmi kurallar ve politikalarla kurumlar bir arada tutulabilmektedir. İstikrarın sağlanabilmesi, geleceğin öngörülebilmesi ve verimlilik ise uzun dönemdeki stratejisinde bulunmaktadır (Cameron ve Quinn, 2006, 38). Naranjo-Valencia vd. (2016) İspanya'daki 446 yöneticiden sağlanan veri ile yaptıkları araştırmalarında hiyerarşi kültürünün istikrar,

kontrol ve içsel yönelime verdiği önemden dolayı yenilikleri engellediğini, özgürlük, yenilikçilik ve risk almaya yönelik tutumun eksik kaldığını ve bununda kurumsal sonuçları olumsuz etkilediğini belirtmektedirler. Silverthorne (2004) yapmış olduğu çalışmasında bürokratik olan kurum kültürünün en düşük seviyede, yenilikçi olan kurum kültürünün orta düzeyde ve destekleyici olan kurum kültürünün ise en üst düzeyde kurumsal bağlılığa sahip olduğunu, ayrıca bürokratik olan kurum kültürünün en düşük düzeyde iş memnuniyetine neden olurken destekleyici kurum kültürünün ise en üst düzeyde iş memnuniyetine neden olduğunu belirtmektedir. McClure (2010) yapmış olduğu çalışmasında bürokratik olan bir kurum yapısının pazar yöneliminin sürdürülmesinde etkili olmadığını ifade etmektedir. Yapılan bu bilimsel çalışmalar ve araştırmalar ışığında  $H_8$  hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

$H_8$ : Hiyerarşi kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı ile negatif ilişkilidir hipotezi geliştirilmiştir.

Sürdürülebilir rekabet avantajı ile kurumsal performans arasındaki ilişkiye bakıldığında; işletmelerin çoğunda, işletmenin rekabet avantajları ile performansları arasında olumlu bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Bu avantajlar işletmeleri yüksek kâr kazanmaya yönlendirmektedirler (Majeed, 2011, 191). Porter (1985, 11) uzun vadede sağlanabilen ortalamanın üstündeki performansın temelinde sürdürülebilir rekabet avantajının olduğunu belirtmekte bu sürdürülebilir rekabet avantajlarının, kurumların pazarlardaki göreceli olan konumlarından kaynaklandığını ifade etmektedir. Rekabet avantajının kurumsal performansı anlamlı ve pozitif olarak etkilediğine yönelik sonuca literatürdeki bazı çalışmalarda (Ferreira ve Fernandes (2017; Lakhal, 2009; Li vd., 2006; Munizu, 2013; Newbert, 2008; Potjanajaruwit 2018; Quynh ve Huy, 2018; Setyawati vd., 2017; Tuan ve Yoshi, 2010) ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Literatürde sürdürülebilir rekabet avantajının kurumsal performansı anlamlı ve pozitif olarak etkilediği sonucuna ise yapılan bazı çalışmalarda (Guimarães vd., 2017; Khan vd., 2019) ulaşıldığı anlaşılmaktadır. Yapılan bu bilimsel çalışmalar ve araştırmalar ışığında  $H_9$  hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

$H_9$ : Sürdürülebilir rekabet avantajı ile kurumsal performans pozitif ilişkilidir.

Yapılan çalışmalarda kurum kültürüyle kurumsal performansın arasında; kurum kültürüyle sürdürülebilir rekabet avantajının arasında; ve sürdürülebilir rekabet avantajıyla kurumsal performansın arasında doğrudan ilişkiye yönelik bazı yapılmış olan çalışmalar bulunmaktadır. Aracılık etkisinin incelenmesinde en çok tercih edilen Baron ve Kenny (1986)'nin üç aşamalı metodolojisinin son aşamasının dışındaki aşamalar literatürde yer alan bazı çalışmalar ile incelenmiştir. Kurum kültürüyle kurumsal performansın arasında aracı değişken olarak sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisini inceleyen araştırmalar tespit edilemediğinden değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik

yapılan çalışmalara ve Baron ve Kenny (1986)'nin metodolojisine dayanılarak bu araştırmada da kurumsal performansın öncüllerinden olan sürdürülebilir rekabet avantajının farklı kurum kültürü boyutları ile kurumsal performans arasındaki ilişkide aracılık rolü olabileceği öngörüsüyle  $H_{10}$  ve  $H_{10(a,b,c,d)}$  hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir:

$H_{10}$ :Kurum kültürleri ile kurumsal performans arasında sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisi vardır.

$H_{10a}$ :Adhokrasi kültürü ile kurumsal performans arasında sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisi vardır.

$H_{10b}$ :Klan kültürü ile kurumsal performans arasında sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisi vardır.

$H_{10c}$ :Pazar kültürü ile kurumsal performans arasında sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisi vardır.

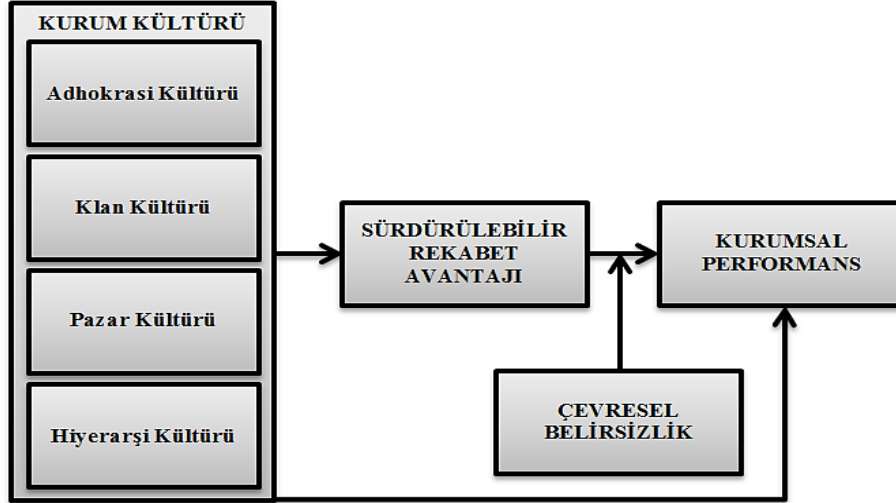
$H_{10d}$ :Hiyerarşi kültürü ile kurumsal performans arasında sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisi vardır.

Dış faktörlerin hızla değişmesiyle, kurumlar yüksek düzeyde belirsizliklerle karşı karşıya kalmakta ve çevrelerindeki hızlı olan bu değişikliklere uyum sağlayabilmek için çaba sarf etmeleri önem taşımaktadır (Daft, 2008, 145). Yüksek düzeyde çevresel belirsizlik anlamına gelmekte olan müşteri talebinde, teknolojiye ve rekabet stratejilerinde değişiklik meydana gelme olasılığının yüksekliği durumunda, ideallığe sahip olan durumlar ve kurumsal yapılar da etkilenmektedirler (Özsomer vd., 1997, 401). Hisrich vd. (2017, 66), bir kurumun performansının, dış çevre ve kaynaklarının arasında uyumun sağlanabilmesine bağlı olduğunu, dış çevre ve kaynaklarının arasında iyi olan bir uyum sağlanabilirse üstün olan performansla ödüllendirileceğini, uyumun zayıf kalması durumundaysa performansın düşük olacağını ifade etmektedirler. Literatürde inceleme yapıldığında çevresel belirsizliğin sürdürülebilir rekabet avantajı ve kurumsal performans üzerindeki etkisinin ayrı ayrı olarak incelenmiş olduğu anlaşılmıştır. Çevresel belirsizliğin sürdürülebilir rekabet avantajına yönelik olumsuz etkisinin olduğuna yönelik çalışma (Ge vd., 2018) ve çevresel belirsizliğin kurumsal performansa yönelik olumsuz etkisinin olduğuna yönelik çalışmalar (Elbanna ve Alhwarai, 2012; Matanda ve Schroder, 2002; Singh, 2020) bulunmaktadır. Bu araştırmadaysa daha önce incelenmiş olduğu tespit edilemeyen hipotez 11 şu şekilde geliştirilmiştir:

$H_{11}$ : Sürdürülebilir rekabet avantajı ile kurumsal performans arasındaki ilişkide çevresel belirsizlik negatif ılımlatıcı etkilidir.

Literatürde yer almakta araştırmaların sonuçlarının incelenmesi ile araştırmanın modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırma, Şekil 1'deki araştırma modelinin kapsamında incelenmiştir.

**Şekil 1:** Araştırma Modeli



Araştırmadaki teorik modelde bağımsız değişken olarak kurum kültürü, bağımlı değişken olarak kurumsal performans, aracı değişken olarak sürdürülebilir rekabet avantajı ve ılımlaştırıcı değişken olarak da çevresel belirsizlik yer almaktadır. Kurum kültürü sınıflandırmasının tespit edilmesinde Cameron ve Quinn (2006)'in geliştirdikleri kurum kültürü sınıflandırması temel olarak alınmıştır.

### 3. Araştırmanın Metodolojisi

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türk ihracatçı firmalarındaki etkisi kapsamında kurum kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı, çevresel belirsizlik ve kurumsal performans ilişkisinin incelenmesinin amaçlandığı araştırmada literatürde daha önce incelendiği tespit edilemeyen kurum kültürü ile kurumsal performans arasındaki ilişki de sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisi ile sürdürülebilir rekabet avantajı ile kurumsal performans arasındaki ilişkide çevresel belirsizliğin ılımlaştırıcı etkisini inceleyen araştırmalara rastlanılmamış olmasından ötürü çalışmanın hem kısmen ilgili literatürdeki eksikliğin giderilmesine yardımcı olacağı hem de ihracat yapan kurumlardaki yöneticilere yönelik önemli yönetsel bilgi sağlayabileceği öngörülmektedir. Çok fazla rekabetçiliği ve belirsizliği içeren, ülkenin ekonomisine önemli katkıları olabilen dış piyasalarda ihracat yapan kurumların sürdürülebilir rekabet avantajlarını ve kurumsal performanslarını nelerin olumlu etkileyebildiğinin belirlenebilmesi çok daha fazla önem arz etmektedir.

### 3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmadaki literatür incelemesinden sonra geliştirilmiş olan araştırmanın modelinin test edilebilmesi için yapılmış olan nicel araştırmada, anket yöntemiyle veri elde edilmesi sağlanmıştır. Anket formunda yöneticiler ve kurumlarına yönelik genel bilgilerin edinildiği sorular, kurum kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı, kurumsal performans ve çevresel belirsizlik ölçeklerinin soruları yer almaktadır. Araştırmada yararlanılan kurum kültürü ölçeğinde 24 soru yer almaktadır, Cameron ve Quinn (2006) tarafından geliştirilen kurum kültürünün değerlendirilme ölçeğinden uyarlanmıştır. Sürdürülebilir rekabet avantajı ölçeğinde Yu vd. (2017)'nin çalışmalarında kullandıkları ölçekten 4 soru ve Guimaraes vd. (2018)'nin çalışmalarında kullandıkları ölçekten 3 soru olmak üzere toplamda 7 soru olarak uyarlanmıştır. Kurumsal performans ölçeğinde Lynch vd. (2000)'nin çalışmalarında kullandıkları ölçekten 5 soru ve Chen vd. (2007)'nin çalışmalarında kullandıkları ölçekten 2 soru olmak üzere toplamda 7 soru olarak uyarlanmıştır. Çevresel belirsizlik ölçeğinde ise Hoque (2004)'nin çalışmasında kullandıkları ölçekten 7 soru ve Boujelbene ve Affes (2012)'nin çalışmalarında kullandıkları ölçekten 2 soru olmak üzere toplamda 9 soru olarak uyarlanmıştır. Araştırmaya katılanlar anket formunda yer alan tüm ölçeklerde yer alan ölçmeye yönelik her bir ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadıklarını 5'li Likert ölçeğe göre değerlendirmişlerdir. Ankette yer alan soruların İngilizce'den Türkçe'ye ve Türkçe'den İngilizce'ye çevirileri her iki dili de bilmekte olan uzman akademisyenlerce ve ihracatçılarca yapılmış, teorik olarak da uyumlu olabilmesine yönelik sorular tekrar değerlendirilmiş ve son hâlini almıştır. Anket çalışması yapılabilmesi için Beykent Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 17.02.2020 tarihinde alınan karar ile etik kurul onayı verilmiştir. SPSS Statistics 25 ile AMOS 24 programlarıyla analizler yapılmıştır. Aracılık etkisine yönelik yapılan incelemede Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen kriterler dikkate alınmış, ılımlaştırıcı etki analizinde ise Hayes (2017) tarafından geliştirilen SPSS process macro eklentisinden yararlanılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Ana kütlesi ve Örneklemi

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)'nce her sene ilk 1000'de yer alan ihracatçı işletmelerin listesi yayınlanmaktadır. 2018 yılında ilk 1000 ihracatçı işletmenin yayınlandığı listede yer almış ve yayınlanan listede adının açıklanmasını kabul etmiş olan 790 işletme araştırmanın ana kütesini oluşturmuştur. Örneklem hacminin belirlenmesinde örneklem belirlemede kullanılmakta olan formülden yararlanılmıştır. Evrendeki bireylerin sayısının bilinmesi durumunda bu formül (Karatay, 2008, 7):

$$n = \frac{N.t^2.p.q}{d^2.(N-1)+t^2.p.q} \quad (1)$$

Formülde; N: evrendeki bireylerin sayısını, n: örnekleme alınmış olan bireylerin sayısını, t: belirli serbestlik derecesindeki ve saptanmış yanılma düzeyindeki t tablosundan elde edilmiş olan teorik değeri, p: incelenmekte olan olayın görülmedeki sıklığı, q: incelenmekte olan olayın görülmemedeki sıklığı, d: olayın görülmedeki sıklığına yönelik yapılmak istenmiş sapmayı ifade etmektedir (Karatay, 2008, 7).

$$n = \frac{790.1,96^2.0,50.0,50}{0,05^2.(790-1)+1,96^2.0,50.0,50} \cong 259 \text{ olarak örneklemin hacmi tespit edilmiştir.}$$

Esas çalışmaya yönelik veri toplanılmasına geçilmeden önce anketin pilot araştırmasının uygulaması gerçekleştirilmiştir. Pilot araştırma İstanbul'daki ihracatçı işletmelerde yer alan 80 yöneticiye yönelik yapılmıştır. Pilot araştırma ile araştırmaya katılanlar tarafından soruların algılanma düzeylerinin iyi oldukları anlaşılmıştır. Pilot araştırmada ölçeklere yönelik açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri yapılmış, yapılan analizde sürdürülebilir rekabet avantajı ölçeğinde yer alan srav3 ifadesi 0,298 yük değerine sahip olmasından dolayı anketten çıkarılmıştır. Pilot araştırmanın uygulamasından sonra belirlenen anketin son hâliyle 2020 yılının Şubat ve Ağustos ayları arasında esas çalışmaya yönelik verilerinin elde edilmesi sağlanmıştır. Araştırma ana kütledeki 790 işletmeye yüz yüze ve e-maile ulaşmaya çalışılmıştır. E-mailde Google docs üzerinden hazırlanan online anket formu linkine yer verilmiştir. Bu online anket formunun sunulması hem kişisel web adresi üzerinden hem de Google web adresi üzerinden olmuştur. Sürecin sonunda toplamda 264 işletmedeki 264 yöneticinin anket verisinin elde edilmesi sağlanabilmiştir. Elde edilmiş olan verilerle analizlere başlanmasından önce ölçeklere kayıp veri ve uçdeğer analizleri yapılmıştır. Analizlerden sonra 260 adet anket verisiyle çözümlemenin yapılmasına devam edilmiştir.

#### 4. Veri Analizi ve Bulgular

##### 4.1. Demografik Bulgular

Araştırmada yer almış olan katılımcılar ve işletmelerine yönelik demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1:** Demografik Bilgiler

Kişisel Genel Bilgiler			İşletme Genel Bilgiler		
Unvan	Frekans	Yüzde	Sektör	Frekans	Yüzde
Diğer Yetkililer	64	24,6	Çelik	26	10
Orta Düzey Yönetici	167	64,2	Demir ve Demir Dışı Metaller	24	9,2
Üst Düzey Yönetici	29	11,2	Elektrik, Elektronik	16	6,2
<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>	Gıda	53	20,4
<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	Hazırgiyim ve Konfeksiyon	29	11,2
Erkek	143	55	Kimyevi Maddeler ve Mamulleri	24	9,2
Kadın	117	45	Makine ve Aksamları	7	2,7
<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>	Otomotiv Endüstrisi	18	6,9
			Savunma ve Havacılık Sanayii	1	0,4

Yaş	Frekans	Yüzde	Tekstil ve Hammaddeleri	Frekans	Yüzde
21-30 yaş	145	55,8	<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>
31-40 yaş	97	37,3	<b>İşletme Faaliyet Yılı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
41-50 yaş	15	5,8	5 yıldan az	2	0,8
51 yaş ve üstü	3	1,2	5-9 yıl	10	3,8
<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>	10-14 yıl	19	7,3
<b>Eğitim</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	15-19 yıl	21	8,1
Lisans	154	59,2	20 yıl ve üstü	208	80
Yüksek Lisans	104	40	<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>
Doktora	2	0,8	<b>İhracat Ülke Sayısı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>	5 ülkeden az	4	1,5
<b>Kıdem</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	5-9 ülke	4	1,5
1 yıl ve altı	31	11,9	10-14 ülke	12	4,6
2-4 yıl	132	50,8	15-19 ülke	29	11,2
5-9 yıl	54	20,8	20 ülke ve üstü	211	81,2
10-14 yıl	30	11,5	<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>
15 yıl ve üstü	13	5	<b>Çalışan Sayısı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>	1-250	75	28,8
			251-500	39	15
			501-1000	35	13,5
			1001 ve üstü	111	42,7
			<b>Toplam</b>	<b>260</b>	<b>100</b>

Elde edilen verilere göre katılımcıların çoğunluğunun dağılımına bakıldığında % 64,2'sinin orta düzeydeki yöneticiler, %55'inin erkek, %55,8'inin 21-30 yaş aralığındakiler, %59,2'sinin lisans mezunu, %50,8'inin 2-4 yıl işletmede kıdemli oldukları anlaşılmaktadır. İşletmelerin çoğunluğunun dağılımına bakıldığında ise %23,8'inin tekstil ve hammaddeleri sektöründeki işletmeler, %80'inin 20 yıl ve üzerinde işletme faaliyet yılı olan, %81,2'sinin 20 ülkede ve üzerinde ihracat yapan, %42,7'sinin 1001 ve üzerinde çalışan sayısı olan işletmeler oldukları anlaşılmaktadır.

#### 4.2. Korelasyon Analizi ve Betimleyici İstatistikler

Analiz sonuçlarına göre korelasyon katsayıları ve betimleyici istatistikler Tablo 2'de yer almaktadır

**Tablo 2: Korelasyon Katsayıları ve Betimleyici İstatistikler**

Değişken	Ort.	SS	Adhokrasi	Klan	Pazar	Hiyerarsi	Kper	Srav	CevB
<b>Adhokrasi</b>	3,70	0,63	1						
<b>Klan</b>	4,07	0,53	0,191*	1					
<b>Pazar</b>	4,21	0,56	0,507***	0,185*	1				
<b>Hiyerarsi</b>	2,77	0,69	-0,549***	-0,450***	-0,397***	1			
<b>Kper</b>	4,27	0,50	0,570***	0,233**	0,492***	-0,635***	1		
<b>Srav</b>	4,32	0,52	0,599***	0,399***	0,525***	-0,665***	0,636***	1	
<b>CevB</b>	2,97	0,48	0,279***	0,152*	0,201**	-0,145*	0,185*	0,185*	1

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

Srav: Sürdürülebilir Rekabet Avantajı, Kper: Kurumsal Performans, CevB: Çevresel Belirsizlik, SS: Standart Sapma, Ort: Ortalama

Korelasyon analizi sonuçlarına göre tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu anlaşılmıştır. Korelasyon katsayıları incelendiğinde sürdürülebilir rekabet avantajı ve kurumsal

performans değişkenleri arasında en yüksek pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı etkinin var olduğu görülmekteyken ( $r= 0,636$ ;  $p<0,001$ ) hiyerarşi kültürü ve sürdürülebilir rekabet avantajı değişkenleri arasında ise en yüksek negatif ve istatistiksel olarak anlamlı etkinin var olduğu görülmektedir ( $r= -0,665$ ;  $p<0,001$ ).

### 4.3. Araştırma Ölçeklerinin Geçerlik ve Güvenirliliği

Ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde araştırmadaki tüm değişkenlere yönelik ayrı ayrı açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle araştırmanın verilerinin faktör analizi için uygunluğunun öğrenilebilmesi için Bartlett küresellik (Bartlett sphericity) testinden ve örneklem yeterliliğinin tespiti içinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinden elde edilen sonuçlar incelenmiştir. Referans alınan kriterler olarak faktör analizinin yapılabilmesi için KMO testinden elde edilen sonucun 0,60'dan büyük olması (Tabachnick ve Fidell, 2013, 620), Bartlett küresellik testinden elde edilen sonucun ise ( $p<0,05$ ) anlamlılığı sağlaması gerekmektedir. Ayrıca faktör analizinin yapılabilmesi için örneklem sayısı olarak 100 ve üzeri olması gerekmektedir (Hair vd., 2010, 102). Bu araştırmadaki örneklem sayısı 260 olmasıyla referans alınan kriterdeki yeterliliği sağladığı anlaşılmaktadır. Ölçekteki maddelerin ölçekte kalıp kalmayacağına karar verilmesinde faktör yük değerlerinin 0,45'den büyük olması, iki faktör yük değerleri arasındaki farkın ise en az 0,10'dan büyük olması dikkate alınan kriterler olmuştur (Büyüköztürk, 2002, 118-119). Açıklanan varyans oranlarının yüksek olmasıyla faktör yapılarının güçlü olabilmesi sağlanmaktadır. Açıklanan varyans oranlarında elde edilen değerlerin % 40 ile % 60 arasında olmasıyla yeterliliği sağladığı kabul edilmektedir (Karagöz, 2016, 880). Açıklayıcı faktör temel bileşenler analiziyle yapılmıştır. Temel bileşenler analizindeki rotasyon yöntemleri arasında en yaygın kullanılmakta olan varimax rotasyonu (Tabachnick ve Fidell, 2013, 625) ile analizler yapılmıştır.

Kurum kültürü ölçeğine yönelik olarak KMO testi sonucu elde edilen değer 0,898 olması ve Bartlett küresellik testinin sonucu da ( $\chi^2 (276) = 2913,559$ ;  $p<0,001$ ) anlamlı olmasından ötürü örneklem büyüklüğünün yeterliliği sağladığı ve ölçekte yer alan maddelerin de faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğunu anlaşılmıştır. 24 madde içermekte olan ölçeğin açıklayıcı faktör analizinin sonucunda toplam varyans değerinin % 60,234 olduğu ve 4 faktörlü bir yapıyı içerdiği anlaşılmıştır. Kurum kültürü ölçeğinde faktörün isimlendirmesinde Cameron ve Quinn (2006) tarafından yapılan çalışmada yer alan kültür sınıflandırması dikkate alınmıştır.

Sürdürülebilir rekabet avantajı ölçeğine yönelik olarak KMO testi sonucu elde edilen değer 0,897 olması ve Bartlett küresellik testinin sonucu da ( $\chi^2 (15) = 632,814$ ;  $p<0,001$ ) anlamlı olmasından ötürü örneklem büyüklüğünün yeterliliği sağladığı ve ölçekte yer alan maddelerin de faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğunu anlaşılmıştır. Pilot araştırmada açıklayıcı faktör



analizi sonucunda Srav3 maddesinin 0,298 yük değerini sağladığı anlaşıldığından anketten çıkartılmasına karar verilmiştir. 6 maddelik ölçeğin açıklayıcı faktör analizinin sonucunda toplam varyans değerinin % 60,125 olduğu ve tek faktörlü bir yapıyı içerdiği anlaşılmıştır.

Kurumsal performans ölçeğine yönelik olarak KMO testi sonucu elde edilen değer 0,899 olması ve Bartlett küresellik testinin sonucu da ( $\chi^2 (15) = 573,163$ ;  $p < 0,001$ ) anlamlı olmasından ötürü örneklem büyüklüğünün yeterliliği sağladığı ve ölçekte yer alan maddelerin de faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğunu anlaşılmıştır. 6 maddelik ölçeğin açıklayıcı faktör analizinin sonucunda toplam varyans değerinin % 58,493 olduğu ve tek faktörlü bir yapıyı içerdiği anlaşılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda kper4 maddesinin 0,346 yük değeri sağladığı anlaşıldığından ölçekten çıkartılması uygun görülmüştür.

Çevresel belirsizlik ölçeğine yönelik olarak KMO testi sonucu elde edilen değer 0,919 olması ve Bartlett küresellik testinin sonucu da ( $\chi^2 (36) = 788,789$ ;  $p < 0,001$ ) anlamlı olmasından ötürü örneklem büyüklüğünün yeterliliği sağladığı ve ölçekte yer alan maddelerin de faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğunu anlaşılmıştır. 9 maddelik ölçeğin açıklayıcı faktör analizinin sonucunda toplam varyans değerinin % 47,188 olduğu ve tek faktörlü bir yapıyı içerdiği anlaşılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda cev4 maddesinin 0,344, cev9 maddesinin 0,441 yük değeri sağlamasından ötürü yeterli düzeyde faktör yük değerinin olmadığına karar verilmiştir. Düşük faktör yük değerlerine sahip olan maddeler en düşük olandan başlanarak sırayla çıkartılmıştır. Öncelikle cev4 maddesinin çıkartılmasından sonra cev9 maddesinin 0,439 faktör yük değeri sağlamasından ötürü cev9 maddesi de ölçekten çıkartılmış ve açıklayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Maddelerin çıkarılmasından sonra çevresel belirsizlik ölçeğine yönelik olarak KMO testi sonucu elde edilen değer 0,920 olması ve Bartlett küresellik testinin sonucu da ( $\chi^2 (21) = 721,335$ ;  $p < 0,001$ ) anlamlı olmasından ötürü örneklem büyüklüğünün yeterliliği sağladığı ve ölçekte yer alan maddelerin de faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğunu anlaşılmıştır. 7 maddenin yer aldığı ölçeğin açıklayıcı faktör analizinin sonucunda toplam varyans % 57,308 olduğu ve tek faktörlü bir yapıyı içerdiği anlaşılmıştır.

Geçerlik ve güvenilirlik incelemesinde iç tutarlılığın güvenilirliğinin ve birleşme geçerliğinin incelenmesi de gerçekleştirilmiştir. İç tutarlılığın güvenilirliğinde, cronbach's alfa katsayıları ve birleşik güvenilirlik incelenmektedir. Cronbach's alpha (C. A.) ile birleşik güvenilirliğin 0,70'in üstünde olması gereklidir (Hair vd., 2019, 15; Nunnally, 1978'den akt. Naher vd., 2019, 143). Birleşme geçerliliğinin sağlanabilmesinde açıklanan ortalama varyans (average variance extracted), birleşik güvenilirlik katsayıları (composite reliability) ve standardize faktör yük değerleri incelenmektedir. Açıklanan ortalama varyansın (AVE) 0,50'nin (Fornell ve Larcker, 1981, 45-46; Erdem, 2020), standardize

faktör yükün 0,50 veya ideali 0,70'in ve birleşik güvenirlüğünde (C. R.) 0,70'in üstünde olması gereklidir (Hair vd., 2010, 709; Erdem, 2021). Tablo 3'de araştırmada yararlanılan ölçeklere ayrı ayrı olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi ile güvenirlilik, geçerliğe ilişkin bazı test sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 3:** Açıklayıcı Faktör Analizi ile Güvenirlilik, Geçerliğe İlişkin Test Sonuçları

Faktörler	C. A., C. R., AVE	Madde Numarası	Faktör Ağırlıkları
<b>Adhokrasi Kültürü</b>	C. A.: 0,868 C. R.: 0,870 AVE: 0,529	kkul2adhks	0,784
		kkul6adhks	0,766
		kkul10adhks	0,753
		kkul14adhks	0,743
		kkul22adhks	0,698
		kkul18adhks	0,688
<b>Pazar Kültürü</b>	C. A.: 0,856 C. R.: 0,858 AVE: 0,504	kkul15pazar	0,797
		kkul3pazar	0,785
		kkul7pazar	0,762
		kkul23pazar	0,712
		kkul19pazar	0,686
		kkul11pazar	0,670
<b>Hiyerarşi Kültürü</b>	C. A.: 0,855 C. R.: 0,871 AVE: 0,536	kkul12hyrsi	0,784
		kkul24hyrsi	0,777
		kkul16hyrsi	0,770
		kkul8hyrsi	0,760
		kkul20hyrsi	0,654
		kkul4hyrsi	0,591
<b>Klan Kültürü</b>	C. A.: 0,855 C. R.: 0,857 AVE: 0,502	kkul5klan	0,787
		kkul17klan	0,781
		kkul13klan	0,758
		kkul1klan	0,735
		kkul9klan	0,728
		kkul21klan	0,696
<b>Sürdürülebilir Rekabet Avantajı</b>	C. A.: 0,865 C. R.: 0,868 AVE: 0,524	srav4	0,802
		srav7	0,797
		srav1	0,796
		srav5	0,788
		srav2	0,779
		srav6	0,685
<b>Kurumsal Performans</b>	C. A.: 0,857 C. R.: 0,858 AVE: 0,502	kper6	0,780
		kper7	0,769
		kper1	0,763
		kper3	0,760
		kper5	0,759
		kper2	0,757
<b>Çevresel Belirsizlik</b>	C. A.: 0,876 C. R.: 0,876 AVE: 0,502	cevb8	0,779
		cevb7	0,759
		cevb5	0,757
		cevb1	0,753
		cevb6	0,752
		cevb2	0,751

C. A.: Cronbach's Alpha, C. R.: Composite Reliability, AVE: Açıklanan Ortalama Varyans

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), değişkenlerin tamamına yönelik ayrı ayrı şekilde yapısal eşitlik modelinde sıklıkla kullanılmakta olan maksimum olabirlik yöntemi (Maximum Likelihood) (Kline, 2011, 12) ile yapılmıştır. Kurum kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı ve kurumsal performans değişkenlerine ayrı ayrı birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucu; kurumsal performans, sürdürülebilir rekabet avantajı ve çevresel belirsizlik değişkenlerinin RMSEA değerleri,  $\chi^2/sd$  değerleri, IFI değerleri, TLI değerleri, GFI değerleri, CFI değerleri, AGFI değerleriyle iyi uyum sağlayabildikleri anlaşılmıştır. Kurum kültürü değişkeni incelendiğinde ise RMSEA değeri,  $\chi^2/sd$  değeri, IFI değeri, TLI değeri, GFI değeri, CFI değeri ile iyi uyum, AGFI değeri ile de kabul edilebilir uyumu sağlayabildikleri anlaşılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi modelleri uyum iyiliği değerleri Tablo 4’de yer almaktadır.

**Tablo 4:** Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelleri Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçümleri	Analiz Sonuçları				İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
	Kurum Kültürü	Srav	Kper	CevB		
$\chi^2/sd$	1,238	0,690	0,171	0,431	$\leq 3^*$	$\leq 5^*$
CFI	0,979	1,000	1,000	1,000	$\geq 0.97^*$	$\geq 0.95^*$
GFI	0,916	0,992	0,998	0,993	$\geq 0.90^*$	$\geq 0.85^*$
RMSEA	0,030	0,000	0,000	0,000	$\leq 0.05^*$	$\leq 0.08^*$
AGFI	0,898	0,982	0,995	0,987	$\geq 0.90^{**}$	$\geq 0.80^{**}$
TLI	0,976	1,007	1,022	1,017	$\geq 0.95^*$	$\geq 0.90^*$
IFI	0,979	1,004	1,013	1,011	$\geq 0.95^*$	$\geq 0.90^*$

**Kaynak:** \*= Karagöz, 2016, 975, \*\*= Bakari ve Hunjra, 2017, 29

Değişkenlerin birleşik güvenirlik katsayılarının 0,857 ile 0,871 arasında, cronbach’s alfa katsayılarının ise 0,855 ile 0,868 arasında olmasından ötürü iç tutarlılık güvenirliğinin sağlanabildiği söylenilebilmektedir. Yapılan analizler sonucunda değişkenlerin AVE değerlerinin 0,502-0,536 arasında ve standardize faktör yük değerlerinin de 0,50’nin üstünde olduğu anlaşılmış, elde edilen bu değerlerin 0,50’nin üstünde olmasından ötürü birleşme geçerliğinin sağlanabildiği anlaşılmıştır. Ayrışma geçerliğinin incelenmesinde Henseler vd. (2015)’ne göre HTMT eşik değerleri incelenmekte ve kavramsal benzer yapılar da bu değerlerin 0.90’dan, kavramsal olarak benzer olmayan yapılarda ise 0.85’den daha az olması gerekmektedir (Hair vd., 2019, 9). Ayrışma analizinin sonucunda HTMT eşik değerlerinin 0,17-0,68 arasında olan değerleri almış olmasından ötürü ayrışma geçerliğinin de sağlanabildiği anlaşılmıştır.

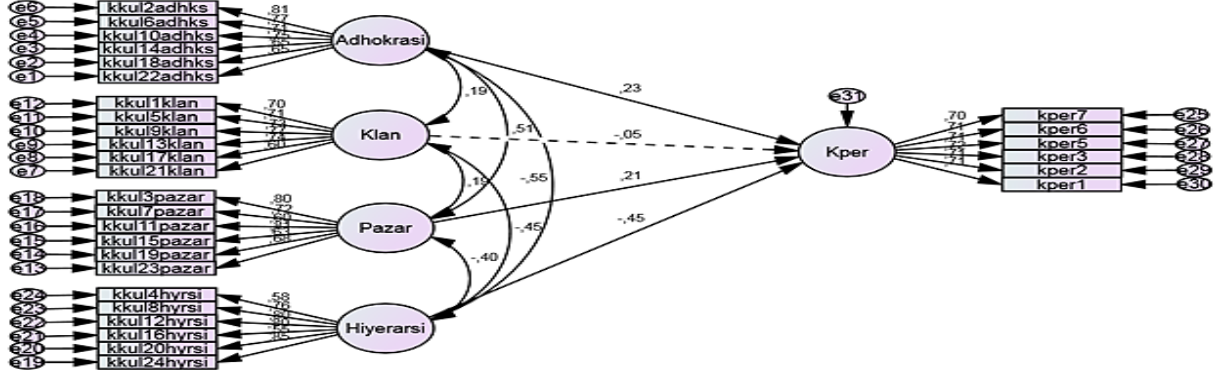
#### 4.4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmada geliştirilmiş olan ilk 10 hipotezin aracılık etkisinin analiz edilmesinde incelenmesi gereken etkileri içermekte olmasından ötürü, araştırmada öncelikli olarak aracılık etkisinin incelenmesi yapısal eşitlik modeliyle gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisine yönelik incelemede Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen kriterler dikkate alınmıştır. Baron ve Kenny

(1986)'ye göre aracılık etkisinden söz edebilmek için sırasıyla belirli koşulların sağlanması gerekli görülmektedir. Bunlar (Baron ve Kenny, 1986; Hsiao ve Wang, 2020, 4); değişkenler arasında bağımsız olanın bağımlı olan değişkene yönelik anlamlı etkiye sahip olması, bağımsız olan değişkenin aracı olan değişkene yönelik anlamlı etkiye sahip olması, aracı olan değişkenin bağımlı olan değişkene yönelik anlamlı etkiye sahip olması ve son olarak da bağımsız olan değişken ile aracı olan değişkenin birlikte bağımlı olan değişken üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik yapılacak olan regresyon analizinde, bağımsız olan değişkenin sahip olduğu etkinin ya ortadan kalkması (tam aracılık durumu) ya da önemli seviyede azalma göstermesi (kısmi aracılık durumu) koşullarını taşımaktadır. Çok değişkenli normal dağılımın test edilmesi için AMOS programında yapılan analiz sonucunda Mardia katsayısı ile kritik oran değerleri incelenmiştir. Kritik oran değerinin 1,96'dan büyük olmayan mutlak değere sahip olması durumunda elde edilen veride çok değişkenli normal dağılımın sağlandığı anlaşılmaktadır (Karagöz, 2016, 963). Yapılan analizin sonucunda 0,939 kritik oran değeri olarak hesaplanmıştır. Raykov ve Marcoulides (2008), çok değişkenli normal dağılımın sağlanabilmesinde Mardia katsayısının p gözlenen değişken sayısı olarak  $p \times (p+2)$  (2) formülünün yardımıyla elde edilen değerden daha küçük olması gerekmekte olduğu belirtmektedirler (Masrek ve Gaskin, 2016, 44; Tutar ve Erdem, 2020). Araştırmadaki gözlenen değişkenlerin sayısı ile formülden yararlanıldığında  $43 \times (43+2) = 1935$  elde edilmiştir. Hesaplanan Mardia katsayısının değeri 8,978 olarak bulunmuştur. Mardia katsayısı hesaplanmış olan p değerinden küçük olduğu ( $8,978 < 1935$ ) sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar ile çok değişkenli normal dağılım olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Ayrıca bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunun varlığına yönelik varyans artış faktörleri (variance inflation factor) ile tolerans değerleri incelenmiştir. Varyans artış faktörü (VIF) değerleri 10'dan daha büyük olması durumunda ve tolerans değerlerinin de 0.10'den daha küçük olması durumunda çoklu bağlantı sorununun olduğu anlaşılmaktadır (Kline, 2011, 53-54; Tutar ve Erdem, 2020). Analizlerin sonucunda VIF değerleri 1,20-1,92 değerleri arasında ve tolerans değerleri ise 0,52-0,83 değerleri arasında değerler almış olduklarından çoklu bağlantı sorununun olmadığı anlaşılmıştır.

Aracılık analizlerinin gerçekleştirilmesi için yapısal eşitlik modellemesinde 2 model oluşturulmuştur. Araştırmada ilk oluşturulan yapısal eşitlik modelinde bağımsız değişken olarak kurum kültürünün alt boyutları, bağımlı değişken olarak ise kurumsal performans ele alınmıştır. Kurum kültürü alt boyutlarıyla kurumsal performansın arasında oluşturmuş olan yapısal eşitlik modeli Şekil 2'de yer almaktadır. Şekil 2'de yer almakta olan değerler standartlaştırılmış regresyon katsayısı değerlerini içermektedir.

**Şekil 2:** Kurum Kültürü Alt Boyutları İle Kurumsal Performans Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi İçin Oluşturulmuş olan Yapısal Eşitlik Modeli



Modelin test edilmesiyle elde edilmiş olan uyum iyiliğine yönelik istatistiklerin; RMSEA değeri 0,035,  $\chi^2$ /sd değeri 1,309, IFI değeri 0,966, TLI değeri 0,962 ile iyi uyuma, GFI değeri 0,890, CFI değeri 0,965, AGFI değeri 0,871 ile de kabul edilebilir uyuma sahip olduğu anlaşılmıştır.. Oluşturulmuş olan modeldeki değişkenler arasındaki hesaplanan  $\beta$  katsayıları, Standardize  $\beta$  katsayıları, standart hata, p ve t değerleri Tablo 5’de yer almaktadır.

**Tablo 5:** Kurum Kültürünün Alt Boyutları ile Kurumsal Performansın Arasında Oluşturulmuş olan Yapısal Eşitlik Modelinin Katsayıları

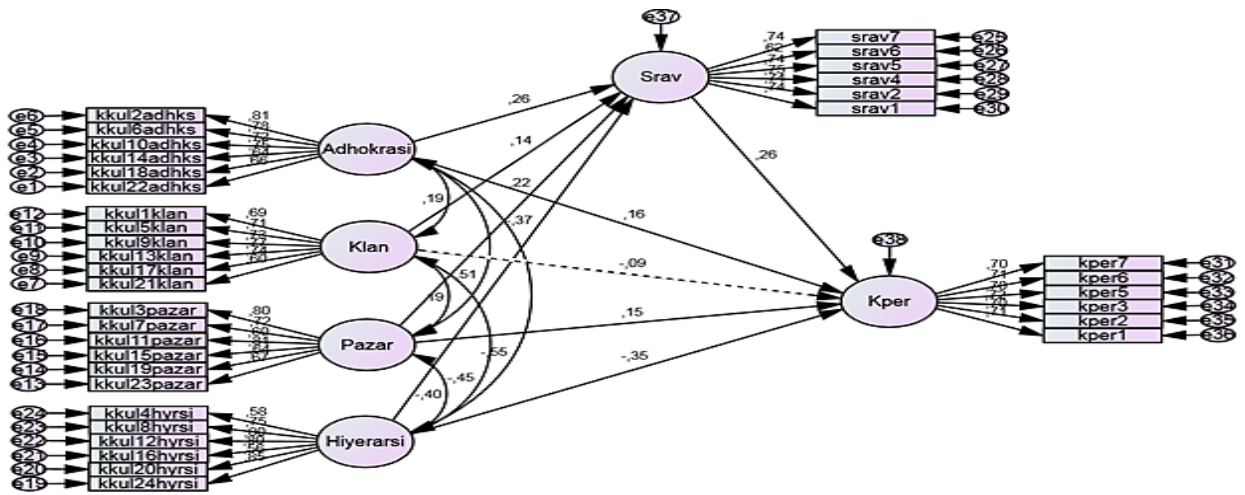
Bağımlı Değişken	<---	Bağımsız Değişken	Standardize $\beta$	$\beta$	S. H.	t	p
Kper	<---	Adhokrasi	0,228	0,192	0,067	2,844	0,004
Kper	<---	Klan	-0,052	-0,052	0,064	-0,799	0,424
Kper	<---	Pazar	0,206	0,183	0,063	2,899	0,004
Kper	<---	Hiyerarsi	-0,453	-0,287	0,054	-5,288	***

\*\*\* =  $p < 0,001$

Oluşturulan birinci yapısal eşitlik modelinin katsayıları incelendiğinde elde edilen sonuçlar şunlardır: Adhokrasi kültürünün kurumsal performansa yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu ( $\beta=0,192$ ;  $p < 0,004$ ), klan kültürünün kurumsal performansa yönelik anlamlı herhangi etkisinin olmadığı ( $\beta=-0,052$ ;  $p < 0,424$ ), pazar kültürünün kurumsal performansa yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu ( $\beta=0,183$ ;  $p < 0,004$ ), hiyerarşi kültürünün kurumsal performansa yönelik anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır ( $\beta=-0,287$ ;  $p < 0,001$ ). Elde edilen bu sonuçlar ile  $H_1$ ,  $H_3$ ,  $H_4$  hipotezleri desteklenmişken  $H_2$  hipotezi ise desteklenmemiştir. Elde edilen  $R^2$  değeri ise 0,507 olarak elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ile kurumsal performansın üzerindeki %50’lik değişimin kurum kültürünün alt boyutları tarafından açıklandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen bu sonuçlar ile Baron ve Kenny (1986)’nin aracılık etkisinde belirtmiş olduğu birinci kriterin kısmen sağlanabildiği anlaşılmıştır. Araştırmada aracılık etkisinin analizinde Baron ve Kenny (1986)

tarafından belirtilen ikinci, üçüncü ve dördüncü kriterlerin incelenmesine yönelik oluşturulmuş olan ikinci modelde bağımsız değişken olarak kurum kültürünün alt boyutları, aracı değişken olarak sürdürülebilir rekabet avantajı, bağımlı değişken olarak ise kurumsal performans değişkeni ele alınmıştır. Kurum kültürünün alt boyutları, sürdürülebilir rekabet avantajı ve kurumsal performans arasındaki oluşturulmuş olan yapısal eşitlik modeli Şekil 3’de yer almaktadır. Şekil 3’de yer almakta olan değerler standartlaştırılmış regresyon katsayısı değerlerini içermektedir.

**Şekil 3:** Kurum Kültürünün Alt Boyutları, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı ve Kurumsal Performansın Arasında Oluşturulmuş Olan Yapısal Eşitlik Modeli



Modelin test edilmesiyle elde edilmiş olan uyum iyiliği istatistiklerinin; RMSEA değeri 0,032,  $\chi^2/sd$  değeri 1,258, IFI değeri 0,966, TLI değeri 0,962 ile iyi uyum, GFI değeri 0,873, CFI değeri 0,966, AGFI değeri 0,854 ile de kabul edilebilir uyuma sahip olduğu anlaşılmıştır. Oluşturulmuş olan modele göre değişkenler arasındaki  $\beta$  katsayıları, Standardize  $\beta$  katsayıları, standart hata, p ve t değerleri Tablo 6’da yer almaktadır.

**Tablo 6:** Kurum Kültürünün Alt Boyutları, Sürdürülebilir Rekabet Avantajı ve Kurumsal Performansın Arasında Oluşturulmuş Olan Yapısal Eşitlik Modelinin Katsayıları

Bağımlı Değişken	<---	Bağımsız Değişken	Standardize $\beta$	$\beta$	S. H.	t	p
Srav	<---	Adhokrasi	0,256	0,234	0,069	3,383	***
Srav	<---	Klan	0,141	0,152	0,067	2,256	0,024
Srav	<---	Pazar	0,221	0,217	0,066	3,302	***
Srav	<---	Hiyerarsi	-0,374	-0,259	0,054	-4,844	***
Kper	<---	Srav	0,260	0,237	0,087	2,711	0,007
Kper	<---	Adhokrasi	0,161	0,134	0,067	1,998	0,046
Kper	<---	Klan	-0,089	-0,087	0,065	-1,355	0,176
Kper	<---	Pazar	0,149	0,133	0,064	2,090	0,037
Kper	<---	Hiyerarsi	-0,355	-0,224	0,056	-3,975	***

\*\*\* =  $p < 0,001$

Sürdürülebilir rekabet avantajı aracı değişkeninin eklenmesiyle birlikte  $R^2$  değeri 0,535 olarak hesaplanmıştır. Aracılık etkisinin analizi, bootstrap tekniği 5000 yeniden örneklemeyle %95 güven aralığında test edilmesi gerçekleştirilmiştir. Dolaylı etkilerin anlamlılığında, yapılan testin sonucunda dolaylı etkiye yönelik değerlere karşılık gelmekte olan alt ile üst güven aralığına ait değerlerin sıfır değerini içermemesi gerekmektedir (Gürbüz ve Bayık, 2018, 42). Sürdürülebilir rekabet avantajı aracı değişkeninin modele eklenmesiyle oluşturulmuş olan ikinci model sonuçları incelendiğinde; adhokrasi kültürünün sürdürülebilir rekabet avantajına yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu ( $\beta=0,234$ ;  $p<0,001$ ), klan kültürünün sürdürülebilir rekabet avantajına yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu ( $\beta=0,152$ ;  $p<0,024$ ), pazar kültürünün sürdürülebilir rekabet avantajına yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu ( $\beta=0,217$ ;  $p<0,001$ ), hiyerarşi kültürünün ise sürdürülebilir rekabet avantajına yönelik anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğu ( $\beta=-0,259$ ;  $p<0,001$ ), sürdürülebilir rekabet avantajının ise kurumsal performansa yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu ( $\beta=0,237$ ;  $p<0,007$ ) anlaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ile  $H_5, H_6, H_7, H_8, H_9$  hipotezleri desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar ile Baron ve Kenny (1986) tarafından aracılık etkisine yönelik belirtmiş olduğu ikinci ve üçüncü kriterlerin sağlanabildiği anlaşılmıştır. İkinci yapısal eşitlik modelinin sonuçları incelendiğinde; adhokrasi kültürünün kurumsal performansa yönelik etkisinde azalış olduğu ( $\beta=0,134$ ;  $p<0,046$ ), dolaylı etkinin anlamlı olduğu ( $CI=(0,009-0,170$ ;  $p<0,05$ ), pazar kültürünün kurumsal performansa yönelik etkisinde azalış olduğu ( $\beta=0,133$ ;  $p<0,037$ ), dolaylı etkinin anlamlı olduğu ( $CI=(0,008-0,139$ ;  $p<0,05$ ), hiyerarşi kültürünün kurumsal performansa yönelik negatif etkilemesinde azalış olduğu ( $\beta=-0,224$ ;  $p<0,001$ ), dolaylı etkinin anlamlı olduğu ( $CI=(-0,212- -0,015$ ;  $p<0,05$ ), klan kültürünün ise kurumsal performansa yönelik etkisinde ise herhangi anlamlı bir etki bulunamamakla birlikte ( $\beta=-0,87$ ;  $p<0,176$ ), dolaylı etkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $CI=(0,001-0,114$ ;  $p<0,05$ ). Elde edilen bu sonuçlar ile Baron ve Kenny (1986) tarafından aracılık etkisine yönelik belirtmiş olduğu dördüncü kriterin kısmen sağlanabildiği, adhokrasi, pazar ve hiyerarşi kültürü ile kurumsal performans arasındaki ilişkide sürdürülebilir rekabet avantajının kısmi aracılık etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlar ile  $H_{10(a,c,d)}$  desteklenmiş,  $H_{10(b)}$  ise desteklenmemiştir.

Araştırmadaki ılımlaştırıcı etkinin test edilmesi için oluşturulmuş olan modelde bağımsız değişken olarak sürdürülebilir rekabet avantajı, bağımlı değişken olarak kurumsal performans, ılımlaştırıcı değişken olarak ise çevresel belirsizlik ele alınmıştır. Etkileşim değişkeni sürdürülebilir rekabet avantajıyla çevresel belirsizlik değişkenlerinin çarpımlarıyla oluşturulmuştur. ılımlaştırıcı etkiye yönelik inceleme Hayes (2017)'in geliştirmiş olduğu SPSS process makro eklentisinden yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan modelin testinden elde edilen sonuçlar Tablo 7'de yer almaktadır.

**Tablo 7:** Sürdürülebilir Rekabet Avantajı ile Kurumsal Performansın Arasındaki İlişkide Çevresel Belirsizliğin İlimlaştırıcı Etkisinin Analizinin Sonuçları

Model Özeti				
R	R <sup>2</sup>	MSE	F	p
0,559	0,313	0,017	38,953	0,000
Değişim İstatistikleri				
R <sup>2</sup> Değişim	F	df1	df2	p
0,0007	0,244	1,000	256,000	0,621
Model				
Değişkenler	$\beta$	S. H.	t	p
Srav	0,688	0,324	2,121	0,034
ÇevB	0,307	0,427	0,649	0,516
Etkileşim	-0,053	0,109	-0,494	0,621

Bağımlı Değişken: Kurumsal Performans

İlimlaştırıcı etkiye yönelik yapılan test sonucunda kurumsal performans üzerinde etkileşim değişkeninin herhangi anlamlı bir etkisi olmadığı anlaşılmıştır ( $\beta=-0,053$ ;  $p<0,621$ ).Elde edilen bu sonuç ile H<sub>11</sub> hipotezi desteklenmemiştir.

## 5. Sonuç ve Öneriler

Yoğunlaşan rekabet ile çevresel belirsizliklerin etkisinde bulunan işletmeler sürekli olarak daha başarılı olabilmeye, çevresel belirsizliklerin olumsuz etkisini engellemeye, rakip işletmelerden daha özgün avantajlar kazanabilmeye ve bu kazanılmış avantajlarının sürdürülebilir olabilmesini sağlayabilmeye yönelik yoğun çalışmalar gerçekleştirmektedirler. Araştırma sonuçları dikkate alındığında çevresel belirsizlikler tarafından etki altında olan işletmelerin, kurum kültürleriyle sürdürülebilir rekabet avantajlarına ve yüksek kurumsal performansın elde edilmesine yönelik çalışmalarında daha başarılı olabilmekte olduğu, elde edilmiş olan sürdürülebilir rekabet avantajlarının da, yüksek kurumsal performansın çok önem arz eden destekleyicisi olabilmekte olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmada oluşturulan yapısal eşitlik modeli ile yapılan testten elde edilen sonuçlara göre pazar ve adhokrasi kültürünün kurumsal performansa yönelik olumlu ve pozitif, hiyerarşi kültürünün kurumsal performansa yönelik anlamlı ve negatif, klan kültürünün ise kurumsal performansa yönelik herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Adhokrasi kültürünün kurumsal performansa yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğuna dair elde edilmiş sonucun literatür ile olan uyumunun kontrol edilmesiyle yapılan bazı çalışmalarda da benzer bulguların elde edildiği anlaşılmıştır (Ergün, 2018; Joseph ve Kibera, 2019; Leal-Rodríguez vd., 2017; Naranjo-Valencia vd., 2016; Tseng, 2010; Wei vd., 2008; Zhang ve Zhu, 2012). Pazar kültürünün kurumsal performansa yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğuna dair elde edilmiş sonucun literatür ile olan uyumunun kontrol edilmesiyle yapılan bazı çalışmalarda da benzer olan bulguların elde edildiği anlaşılmıştır



(Joseph ve Kibera, 2019; Lee ve Kim, 2017; Zhang ve Zhu, 2012). Hiyerarşi kültürünün kurumsal performansa yönelik anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğuna dair elde edilmiş sonucun literatür ile olan uyumunun kontrol edilmesiyle yapılan bazı çalışmalarda da benzer olan bulguların elde edildiği anlaşılmıştır (Lee ve Kim, 2017; Naranjo-Valencia vd., 2016; Zhang ve Zhu, 2012). Klan kültürünün kurumsal performansa yönelik herhangi bir anlamlı etkisinin olmadığına dair elde edilmiş sonucun literatür ile olan uyumunun kontrol edilmesiyle; Joseph ve Kibera (2019)'nın klan kültürüyle pazar performansının arasında, Yesil ve Kaya (2013)'nin da klan kültürüyle finansal performansın arasında herhangi bir anlamlı etkiyi tespit edemedikleri anlaşılmıştır. Klan kültürü içsel olarak odaklılığa sahip olmasından, elde edilebilecek pazar paylarından veya finansal kazançlardan daha önemli ve üstün olarak birleştiricilik, katılımcılık, takım çalışması, aile bilinci, vb. değerlerini önemli ve üstün tutmasından (Alas vd., 2012, 541; Eren, 2008, 149; Sanz-Valle vd., 2011, 1000) kaynaklı olarak klan kültürünün kurumsal performansına yönelik herhangi anlamlı bir etkiye sahip olamadığı düşünülmektedir. İşletmeler istenilen düzeyde sürdürülebilir rekabet avantajını kazanamıyorlar ise kurum kültürlerini inceleyerek, değerlendirerek sürdürülebilir rekabet avantajına yönelik önleyici mi yoksa destekleyici mi olduklarını tespit etmelidirler. Kurum kültürlerindeki hangi etkenler, özellikler sürdürülebilir rekabet avantajını önleyici ise bu etkenler ve özelliklere yönelik olarak kurum kültürlerinde olumlu kazanımları, değişiklikleri gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Araştırma sonuçlarına göre sürdürülebilir rekabet avantajının olumlu etkilenmesine yönelik olarak yapılacak olan kazanımlar ve değişikliklerde işletmelerin kültürlerinde kontrolcü özelliklerin yerine rekabetçilik, girişimcilik ve katılımcılık özelliklerine ağırlık vermelerinin yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada oluşturulan yapısal eşitlik modeliyle yapılan testten elde edilen sonuçlara bakıldığında adhokrasi, pazar ve klan kültürünün sürdürülebilir rekabet avantajına yönelik olumlu ve pozitif, hiyerarşi kültürünün ise sürdürülebilir rekabet avantajına yönelik anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilmiş sonucun literatür ile olan uyumunun kontrol edilmesiyle yapılan bazı çalışmalarda da benzer olan bulguların elde edildiği anlaşılmıştır; Almuslamani ve Daud (2018), pazar ve adhokrasi kültürünün sürdürülebilir rekabet avantajının kaynağını oluşturmakta olduğunu, Lei vd. (2017) klan (işbirliği) kültürünün kurumlarda, rekabet avantajının (düşük maliyet ve farklılaştırma alt boyutları) artmasında çok önem arz eden bir rolünün olduğunu belirtmektedirler. Naranjo-Valencia vd. (2016) de, hiyerarşi kültürünün içsel yönelim, kontrol ve istikrarı olduğundan yenilik çalışmalarını engellediğini, bununda kurumsal sonuçların üzerindeki etkisinin olumsuz olduğunu ifade etmektedirler.

Araştırmada oluşturulan yapısal eşitlik modeliyle yapılan testten elde edilen sonuca göre sürdürülebilir rekabet avantajının kurumsal performansa yönelik anlamlı ve pozitif etkileye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilmiş sonucun literatür ile olan uyumunun kontrol edilmesiyle;

rekabet avantajının kurumsal performansa yönelik anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğunun (Ferreira ve Fernandes, 2017; Lakhal, 2009; Li, vd., 2006; Munizu, 2013; Newbert, 2008; Potjanajaruwit, 2018; Quynh ve Huy, 2018; Setyawati vd., 2017; Tuan ve Yoshi, 2010) ve sürdürülebilir rekabet avantajının kurumsal performansa yönelik anlamlı ve pozitif etkileye sahip olduğu (Guimarães vd., 2017; Khan vd., 2019) sonucunun elde edilmiş olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmada literatürde daha önce incelendiği tespit edilemeyen kurum kültürüyle kurumsal performansın arasındaki ilişkide sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisinin incelenmesine yönelik iki yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş, değerlendirmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen kriterler dikkate alınmıştır. Elde edilen test sonuçlarına bakıldığında; pazar, adhokrasi ve hiyerarşi kurum kültürüyle kurumsal performansın arasındaki ilişkide sürdürülebilir rekabet avantajının kısmi aracılık etkisine sahip olduğu, klan kültürüyle kurumsal performansın arasındaki ilişkide ise sürdürülebilir rekabet avantajının aracılık etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada sürdürülebilir rekabet avantajıyla kurumsal performansın arasındaki ilişkideki çevresel belirsizliğin negatif ılımlatıcıcılığının test edilmesi Hayes (2017)'in geliştirmiş olduğu SPSS process makro eklentisiyle gerçekleştirilmiştir. Elde edilmiş olan sonuca göre sürdürülebilir rekabet avantajıyla kurumsal performansın arasındaki ilişkideki çevresel belirsizliğin negatif ılımlatıcıcılığının herhangi anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çevresel belirsizlik, karar vericilerin iyi bilgi edinebilmede ve dışsal değişiklikleri yönelik tahminde bulunmada zorlandıkları anlamı taşımaktayken (Daft, 2008, 145), araştırmaya katılan ihracatçı işletmelerdeki yöneticilerin iyi bilgi edinebilmede ve dışsal değişkenleri tahmin edebilmekte fazla zorlanmayarak çevresel belirsizliğin oluşturduğu olumsuz etkiyi minimize edebildikleri sonucuna ulaşılabilmektedir.

Araştırmanın yapıldığı süreçte pandemi etkisiyle karşılaşılmıştır. Pandemi etkisiyle karşılaşan kurumlar gerekli olan değişiklik ve uyumu sağlamak zorunda kalmışlardır. Araştırmada elde edilen sonuçlar ve yapılmış olduğu süreç içerisinde pandemi etkisiyle karşılaşılmış olduğu da dikkate alındığında rekabet avantajlarının elde edilebilmesi ve sürdürülebilirliği ve kurumsal performansta olumlu sonuçların elde edilebilmesi konularında dışsal odaklılığı içeren, daha özgün olan avantajları elde edebilmekte olan pazardaki gelişmelere yönelik gerek arz eden değişiklikleri ve uyumu sağlayabilmekte olan adhokrasi kültürü ile dışsal odaklılığı içeren, pazardaki dinamikleri, değişiklikleri yakından takip edebilmek için gerekli olan önlemleri ve değişiklikleri zamanında sağlayabilen ve daha rekabetçiliğe sahip avantajlar elde edebilmekte olan pazar kültürünün daha etkili olabileceği düşünülmektedir. Sürdürülebilir rekabet avantajlarının elde edilebilmesi ve kurumsal performansların olumlu etkilenebilmesinde işletmelerin kültürlerini dışsal odaklı olarak konumlandırmalarının önemli olduğu görülmektedir.

Literatürde kurum kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı, çevresel belirsizlik ve kurumsal performans ilişkisinin Türk ihracatçı firmalarındaki etkisinin incelenmesine yönelik yapılmış olan çalışmaya rastlanılamamış olmasından dolayı bu çalışmayla ilgili literatürde bulunan bu eksikliğin kısmen giderilmesinde yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Araştırmaya katılım gösteren yöneticilerin işletmelerinin TİM tarafından 2018 yılında yayınlanmış olan ilk 1000 işletmenin içerisindeki önemli başarıları kazanmış olan işletmeler olması, araştırmanın bu seviyedeki başarıları elde edebilmek isteyen işletmelere ve yöneticilerine yönelik kurum kültürü, sürdürülebilir rekabet avantajı ve kurumsal performans konularında daha nasıl etkili ve başarılı olunabileceğiyle ilgili yardımcı olabilecek yönetsel bilgiyi sağlayabileceği öngörülmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırma, TİM tarafından yayınlanmış olan 2018 yılının ilk 1000 ihracatçı işletmesinin yayınlandığı listede yer almış ve yayınlanan listede adının açıklanmasını kabul etmiş olan 790 işletme ve sektörleriyle sınırlandırılmıştır. Araştırma belirli zaman aralığında (Şubat 2020 – Ağustos 2020) yapılmış olduğundan ve zaman ile algılarda ve tutumlarda değişiklik olabileceğinden, araştırma yapılmış olduğu süreçle sınırlıdır. Elde edilen sonuçlar, Türk ihracatçı işletmelerinde yer alan yöneticilere uygulanmış ölçekten elde edilmiş veriler ile sınırlıdır. Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda, bu araştırmaya katılım gösteren yöneticilerin işletmelerinin sektörleri dışındaki sektörlerde araştırma tekrarlanabilir. Yapılan bu araştırma farklı boyutlar ve ölçeklerle tekrarlanabilir. Aracılık etkisine yönelik incelemede Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen kriterlerden farklı olarak Zhao vd. (2010) tarafından belirtilen aracılık kriterleri gibi daha farklı kriterler ile de aracılık etkisinin incelenmesi tekrarlanabilir.

#### KAYNAKÇA

Aaker, D. A. (1989). Managing Assets and Skills: The Key To A Sustainable Competitive Advantage. *California Management Review*, 31 (2), 91-106.

Alas, R., Ubius, U. ve Gaal, M. A. (2012). Predicting innovation climate using the competing values model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62, 540-544.

Almuslamani, H. A. ve Daud, S. (2018). Organizational Culture and Sustainable Competitive Advantage in Manufacturing Companies in Bahrain. *Appl. Math. Inf. Sci.*, 12 (2), 431-440.

Bakari, H., ve Hunjra, A. I. (2017). Authentic leadership questionnaire: Case of its validation through structural equation modelling; evidence from Pakistan. *Business & Economic Review*, 9 (2), 21-48.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.

Barney, J. B. (1991). Firm Resources And Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17 (1), 99-120.

Boujelbene, M. A. ve Affes, H. (2012). The effect of environmental uncertainty and budgetary participation on performance and job satisfaction-evidence from the hotel industry. *African journal of hospitality, tourism and leisure*, 2 (2), 1-17.

Büyüköztürk, Ş. (2002). *Veri Analizi El Kitabı* (1. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Brandts, J., Riedl, A., ve van Winden, F. (2009). Competitive rivalry, social disposition and subjective well-being: an experiment. *Journal of Public Economics*, 93, 1158–1167.

Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (Revised ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Chen, H., Mattioda, D. D., ve Daugherty, P. J. (2007). Firm- wide integration and firm performance. *The International Journal of Logistics Management*. 18 (1), 5-21.

Daft, R. L. (2008). *Organization theory and design*. Cengage Learning.

Davoodalmousavi, S. M. (2013). The correlation between organizational culture and job satisfaction of employees in biotechnology production companies. *European Journal of Experimental Biology*, 3 (5), 389-399.

De Bono, E. (2000). *Rekabet Üstü* (Sur/Petition). (Çev. O. Özel). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Duncan, R. B. (1972). Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty. *Administrative science quarterly*, 17 (3), 313-327.

Elbanna, S. ve Alhwarai, M. (2012). The influence of environmental uncertainty and hostility on organization performance. *Al Ain, UAEU-FBE-Working Paper Series* ISSN, 2079-7141.

Erdem, A. T. (2020). The Moderator Role of Job Insecurity Perceptions in the Effect of Employees'self-Efficacy Perceptions on the Quality of Work-Life: The Case of Foundation University. *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 29-46.

Erdem, A. T. (2021). Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sessliliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi: Vakıf Üniversitelerine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70.

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

Ergün, E. (2018). The Mediating Role of Empowerment on the Relationship between Organizational Culture and Innovation Performance. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 7 (1), 53-74.

Ferreira, J. ve Fernandes, C. (2017). Resources and capabilities' effects on firm performance: what are they?. *Journal of Knowledge Management*, 21 (5), 1202-1217.

Flamholtz, E. G. (2001). Corporate Culture and the Bottom Line. *European Management Journal*, 19 (3), 268-275.

Flamholtz, E. G. ve Randle, Y. (2012). Corporate culture, business models, competitive advantage, strategic assets and the bottom line: Theoretical and measurement issues. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 16 (2), 76-94.

Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.

Ge, B., Yang, Y., Jiang, D., Gao, Y., Du, X. ve Zhou, T. (2018). An empirical study on green innovation strategy and sustainable competitive advantages: Path and boundary. *Sustainability*, 10 (10), 3631.

Guimarães, J. C. F. D., Severo, E. A. ve Vasconcelos, C. R. M. D. (2017). Sustainable competitive advantage: a survey of companies in Southern Brazil. *BBR. Brazilian Business Review*, 14 (3), 352-367.

Guimarães, J. C. F. D., Severo, E. A. ve Vasconcelos, C. R. M. D. (2018). The influence of entrepreneurial, market, knowledge management orientations on cleaner production and the sustainable competitive advantage. *Journal of cleaner production*, 174, 1653-1663.

Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2018). Aracılık Modellerinin Analizinde Modern Yaklaşım: Baron ve Kenny Yöntemi Artık Terk edilmeli mi? 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2-3 Kasım 2018/Isparta.

Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* [Elektronik Sürüm]. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31 (1), 2-24.

Hao, M. J. ve Yazdanifard, R. (2015). How effective leadership can facilitate change in organizations through improvement and innovation. *Global Journal of Management And Business Research*, 15 (9), 1-6.

Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.

Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43 (1), 115-135.

Hisrich, R. D., Peters, M. P. ve Shepherd, D. A. (2017). *Entrepreneurship* (10 th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Hoffman, N. P. (2000). An Examination of the "Sustainable Competitive Advantage" Concept: Past, Present, and Future. *Academy of Marketing Science Review*, 2000 (4), 1-16.

Hoque, Z. (2004). A contingency model of the association between strategy, environmental uncertainty and performance measurement: impact on organizational performance. *International business review*, 13 (4), 485-502.

Hosseini, A. S., Soltani, S. ve Mehdizadeh, M. (2018). Competitive Advantage and Its Impact on New Product Development Strategy (Case Study: Toos Nirro Technical Firm). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4 (2), 1-12.

Jones, G. R. ve George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of management review*, 23 (3), 531-546.

Joseph, O. O. ve Kibera, F. (2019). Organizational culture and performance: Evidence from microfinance institutions in Kenya. *SAGE Open*, 9 (1), 1-11.

Karagöz, Y. (2016). *İstatistiksel Analizler, SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Karatay, M. (2008). Araştırmada örnekleme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (5), 1-9.

Khan, S. Z., Yang, Q. ve Waheed, A. (2019). Investment in intangible resources and capabilities spurs sustainable competitive advantage and firm performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26 (2), 285-295.

Klein, J. (2002). Beyond competitive advantage. *Strategic Change*, 11 (6), 317-327.

Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (D. A. Kenny & T. D. Little Eds. Third ed.). New York: The Guilford Press: A Division of Guilford Publications, Inc.

Kotter, J. P. ve Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press.

Kramer, L. (2018). What strategies do companies employ to increase market share?, Erişim Adresi: <https://www.investopedia.com/ask/answers/031815/what-strategies-do-companies-employ-increase-market-share.asp> (18.04.2019).

Lakhal, L. (2009). Impact of quality on competitive advantage and organizational performance, *Journal of the Operational Research Society*, 60 (5), 637-645.

Leal-Rodríguez, A. L., Albort-Morant, G. ve Martelo-Landroguez, S. (2017). Links between entrepreneurial culture, innovation, and performance: The moderating role of family firms. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13, 819-835.

Lebas, M. J. (1995). Performance measurement and performance management. *International journal of production economics*, 41 (1-3), 23-35.

Lee, J. S. ve Hsieh, C. J. (2010). A research in relating entrepreneurship, marketing capability, innovative capability and sustained competitive advantage. *Journal of Business & Economics Research*, 8 (9), 109-119.

Lee, M. ve Kim, H. (2017). Exploring the organizational culture's moderating role of effects of Corporate Social Responsibility (CSR) on firm performance: Focused on corporate contributions in Korea. *Sustainability*, 9 (10):1883, 1-18.

Lei, H., Le, P. B. ve Nguyen, H. T. H. (2017). How collaborative culture supports for competitive advantage: the mediating role of organizational learning. *International Journal of Business Administration*, 8 (2), 73-85.

Li, S., Ragu-Nathan, B., Ragu-Nathan, T. S. ve Rao, S. S. (2006). The impact of supply chain management practices on competitive advantage and organizational performance. *Omega*, 34 (2), 107-124.

Lynch, D. F., Keller, S. B. ve Ozment, J. (2000). The effects of logistics capabilities and strategy on firm performance. *Journal of business logistics*, 21 (2), 47-67.

Madu, B. C. (2012). Organization Culture as Driver of Competitive Advantage. *Journal of Academic and Business Ethics*, 2 (4), 1-9.

Madueke, C. V. ve Emerole, I. C. (2017). Organizational Culture and Employee Retention of Selected Commercial Banks in Anambra State. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2 (3), 244-252.

Majeed, S. (2011). The impact of competitive advantage on organizational performance. *European Journal of Business and Management*, 3 (4), 191-196.

Masrek, M. N. ve Gaskin, J. E. (2016). Assessing users satisfaction with web digital library: the case of Universiti Teknologi Mara. *The International Journal of Information and Learning Technology*, 33 (1), 36-56.

Matanda, M. ve Schroder, B. (2002). Environmental factors, supply chain capabilities and business performance in horticultural marketing channels. *Journal on Chain and Network Science*, 2 (1), 47-60.

McClure, R. E. (2010). The influence of organizational culture and conflict on market orientation. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 25 (7), 514-524.

Morais, L. F. ve Graça, L. M. (2013). A glance at the competing values framework of Quinn and the Miles & Snow strategic models: Case studies in health organizations. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 31 (2), 129-144.

Munizu, M. (2013). The impact of total quality management practices towards competitive advantage and organizational performance: Case of fishery industry in South Sulawesi province of Indonesia. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7 (1), 184-197.

Naher, L., Asma, M. A. ve Ahmed, O. (2019). The Psychometric Properties Of The Academic Self-Esteem Scale-Bangla. *Bulgarian Journal of Science & Education Policy*, 13 (2), 135-147.

Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D. ve Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48 (1), 30-41.

Newbert, S. L. (2008). Value, rareness, competitive advantage, and performance: a conceptual- level empirical investigation of the resource- based view of the firm. *Strategic management journal*, 29 (7), 745-768.

Ojo, O. (2010). Organisational culture and corporate performance: Empirical evidence from Nigeria. *Journal of Business System, Governance and Ethics*, 5 (2), 1-12.

Ojo, O. (2012). Influence of organizational culture on employee work behavior. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3 (11), 46-57.



Özsomer, A., Calantone, R. J. ve Di Bonetto, A. (1997). What makes firms more innovative? A look at organizational and environmental factors. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 12 (6), 400-416.

Papatya, N. (2007). *Sürdürülebilir Rekabetçi Üstünlük Sağlamada Stratejik Yönetim ve Pazarlama Odağı, Kaynak Tabanlı Görüş, Kavramsal ve Kuramsal Yaklaşım*. 2. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative science quarterly*, 24 (4), 570-581.

Phusavat, K. ve Photaronon, W. (2006). Productivity/performance measurement. *Industrial Management and Data Systems*, 106 (9), 1272-1287.

Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage*. New York: Free Press.

Potjanajaruwit, P. (2018). Competitive advantage effects on firm performance: A Case study of startups in Thailand. *Journal of International Studies*, 11 (3), 104-111.

Potter, P. W. (2014). Organizational Adaptation: Interorganizational Relationships and Environmental Uncertainty. *Journal of Business and Economics*, 5 (6), 896-903.

Quynh, D. V. X. ve Huy, N. H. (2018). Supply Chain Management Practices, Competitive Advantages and Firm Performance: A Case of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Vietnam. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 14 (3), 136-146.

Ramadan, W. H. (2010). The Influence of Organizational Culture on Sustainable Competitive Advantage of Small & Medium Sized Establishments, *E-Leader*, Budapest.

Rekabet Kurumu. (2014). *Rekabet Terimleri Sözlüğü*, Ankara.

Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S. ve Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of management*, 35 (3), 718-804.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organisational Behavior*. 15th edition, Pearson Education Limited.

Šalkauskienė, L. (2017). The Links between teamwork and sustainable development concepts to increase the competitiveness of the organisation. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*, 3 (18), 51-57.

Sanz-Valle, R., Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., ve Perez-Caballero, L. (2011). Linking organizational learning with technical innovation and organizational culture. *Journal of Knowledge Management*, 15 (6), 997-1015.

Setyawati, S. M., Rosiana, M. ve Shariff, M. N. M. (2017). Competitive advantage as mediating variable on the relationship between innovation and business performance on SMES in Purwokerto Province. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2 (7), 693-699.

Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (7), 592-599.

Singh, N. P. (2020). Managing environmental uncertainty for improved firm financial performance: the moderating role of supply chain risk management practices on managerial decision making. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 23 (3), 270-290.

Sørensen, J. B. (2002). The strength of corporate culture and the reliability of firm performance. *Administrative science quarterly*, 47 (1), 70-91.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Sixth Edition. Pearson Education.

Taouab, O. ve Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal*, 15 (1), 93-106.

Tseng, S. M. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of knowledge management*, 14 (2), 269-284.

Tuan, N. P. ve Yoshi, T. (2010). Organisational capabilities, competitive advantage and performance in supporting industries in Vietnam. *Asian Academy of Management Journal*, 15 (1), 1-21.

Tutar, H., ve Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri Ve-Spss Uygulamaları*. Seçkin Yayıncılık.

Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M. ve Ersun, O. (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*. İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 2000-4.

Valmohammadi, C. ve Roshanzamir, S. (2015). The guidelines of improvement: Relations among organizational culture, TQM and performance. *International Journal of Production Economics*, 164, 167-178.

Wei, L. Q., Liu, J., Zhang, Y. ve Chiu, R. K. (2008). The role of corporate culture in the process of strategic human resource management: Evidence from Chinese enterprises. *Human Resource Management*, 47 (4), 777-794.

Yesil, S. ve Kaya, A. (2013). The effect of organizational culture on firm financial performance: Evidence from a developing country. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 428-437.

Yıldırım, B. ve Şen, E. (2017). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Kurumsal Performansa Etkisi: İstanbul Üniversitesi'nde Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15 (1), 23-40.

Yu, C., Zhang, Z., Lin, C. ve Wu, Y. J. (2017). Knowledge creation process and sustainable competitive advantage: The role of technological innovation capabilities. *Sustainability*, 9 (12), 2280.

Zhang, X., Majid, S. ve Foo, S. (2012). Perceived environmental uncertainty, information literacy and environmental scanning: towards a refined framework. *Information Research*, 17 (2).

Zhang, Z. ve Zhu, X. (2012). Empirical Analysis of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance. In 2012 National Conference on Information Technology and Computer Science. Atlantis Press.

Zhao, X., Lynch Jr, J. G. ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37 (2), 197-206.

## AMBE J. NJOH, SUSAN DENYER VE RICHARD W. HULL ÜZERİNDEN AFRIKA YEREL KONUT BİÇİMLERİ VE TASARIM YAKLAŞIMLARI

Hasan Basri KARTAL<sup>1</sup>

### ÖZ

Yapılan genetik çalışmalar, günümüzde Afrika'da yaşayan Khoisan ve Bantu Kabilelerinin ve Nil ve Güney Sudan alt familyalarına ait dilleri konuşan kabilelerin, ilk modern insan türü olan *Homo sapiens* ile çok yakın bir gen havuzuna sahip olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda Afrika'da bu kabileler içerisinde, görece daha yalıtılmış bir yaşam süren ve *Homo sapiens*'in erken dönem yerleşim kültürüne benzer bir mimari anlayışı benimsemiş olan kabilelerin, geleneksel mimarlık türlerini incelemek önem kazanmaktadır. Bu makalede, Afrika'da görülen farklı etnik gruplara ait konut biçimlenişlerinin evrimleşmesi, araştırmacı bilim insanları Ambe J. Njoh, Susan Denyer, Richard W. Hull tarafından yapılan temel çalışmalar üzerinden incelenmiştir. Makalenin temel metodu, niteliksel bir araştırma, teorik okuma ve açıklama üstünde şekillenmektedir. Makale Türkçe dilinde yazılmış Afrika'daki yerel kabilelerin konut tasarım ilkeleri ve biçim gelişimine dair teorik yaklaşımları içeren literatür eksikliğini doldurmak amacıyla yazılmıştır. Makale, Afrika yerel mimarlığı içerisinde kullanılan malzeme ve teknik iklim koşullarına göre değişiklik gösterdiği söylenebilir. Ortaya konulan en önemli bulgu ise, günümüzde durum tersine dönse bile, Afrika yerel mimarisinde, yuvarlak planlı konutlar dikdörtgen planlı konutlara göre daha fazla kullanılmıştır. Bu durum gerek işlevsel gerek estetik açıdan bölge insanları tarafından daha avantajlı bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Afrika Yerel Mimarisi, Afrika Yerel Kabileleri, Konut Biçimleri, Ambe J. Njoh, Susan Denyer, Richard W. Hull, Kare Planlı Konutlar, Yuvarlak Planlı Konutlar

**Jel Kodları:** N97, O18

---

<sup>1</sup>Doktora Öğrencisi, İstanbul Teknik Üniversitesi, hbasrik@gmail.com, (ORCID: 0000-0003-1586-9596)

## **AFRICAN INDIGENOUS HOUSING FORMS AND DESIGN APPROACHES THROUGH THE WORKS OF AMBE J. NJOH, SUSAN DENYER AND RICHARD W. HULL**

### **ABSTRACT**

Genetic studies have shown that the Khoisan and Bantu tribes living in Africa today, and the tribes speaking languages belonging to the Nile and South Sudanese subfamilies, have a very close gene pool with *Homo sapiens*, the first modern human species. In this context, it is vital to examine the traditional architectural products of the tribes in Africa, who lived a relatively more isolated life and adopted an architectural understanding similar to the early settlement culture of *Homo sapiens*. In this article, the evolution of housing formations of different ethnic groups in Africa is examined through basic studies by research scientists Ambe J. Njoh, Susan Denyer, and Richard W. Hull. The primary method of the article is based on qualitative research, theoretical reading and exposition. The article was written to fill the lack of literature written in Turkish language containing the theoretical approaches to the housing design principles and form development of the local tribes in Africa. The article states that the materials and techniques used in African local architecture vary according to climatic conditions. The most important finding is that even if the situation is reversed today, circular-planned houses have been used more than rectangular-planned houses in African local architecture. Using a circular plan have been considered more advantageous by the region's people in terms of functionality and aesthetics.

**Keywords:** African Indigenous Architecture, African Indigenous Tribes, Housing Forms, Ambe J. Njoh, Susan Denyer, Richard W. Hull, Rectangular-plan Houses, Circular-plan Houses

**JEL Codes:** N97, O18

## GİRİŞ

Yapılan araştırmalar, birçok insan türünün ve ilk insansuların Afrika'da, özellikle de doğu Afrika'da ortaya çıktığını göstermektedir (Dunsworth, 2007). Genetik çalışmalar, Afrika'nın güneyinde ve doğusunda yaşayan Afrika kabilelerinin, *Homo sapiens*'in (modern insan türü) günümüzde yaşayan en yakın akrabaları olduğunu göstermektedir (Hart ve Sussman, 2009). Yapılan analizler (mitochondriyal DNA analizleri ve Y-Kromozomu Haplogrup DNA analizleri), Afrika'daki insan türlerine ait fosil bulgular ile örtüşmektedir. Etiyopya, Kenya, Çad, Tanzanya gibi bölgelerde ortaya çıkan fosiller, ilk insanımsuların bu bölgede ortaya çıktığını göstermektedir. Afrika'da yaşayan Khoisan, Bantu ve Nil-Sahra bölgesi kabilelerin ilk ortaya çıkmış olan *Homo sapiens* ile yakın bir gen havuzuna sahip olduğu bilinmektedir (Dunsworth, 2007; Leakey, 1982). Bu çalışmanın araştırma konusu, Afrika'da yaşayan, kültürel açıdan -özellikle yerleşim kültürü açısından- *Homo sapiens*'in erken dönem yerleşim kültürüne benzer bir yaşamı benimsemiş olan kabilelerin yapılaşma biçimleri ve tasarım ilkeleri üzerinde şekillenmektedir.

Çalışmada yararlanılan belli başlı kaynaklar, Afrika kentsel planlama uzmanı Ambe J. Njoh, Afrika yerel mimarisi üzerine araştırmalar yapan Susan Denyer ve Richard W. Hull'e aittir. Makale kapsamında yararlanılmış temel kaynaklar, Njoh'ın 2006 tarihli '*Tradition, culture and development in Africa: Historical lessons for modern development planning*' (Türkçe: Afrika'da gelenek, kültür ve kalkınma: Modern kalkınma planlaması için tarihsel dersler) adlı kitabı, Denyer'in 1978 yılında yayınlanmış '*African traditional architecture: An historical and geographical perspective*' (Türkçe: Afrika geleneksel mimarisi: Tarihsel ve coğrafi bir bakış açısı) adlı çalışması ve Hull'un 1976 tarihli '*African cities and towns before the European conquest*' (Türkçe: Avrupa zaptı öncesi Afrika kentleri ve kasabaları) adlı kitabıdır.

Makalede, yukarıda belirtilen üç araştırmacının çalışmalarına yoğunlaşarak, Afrika'daki farklı etnik gruplara ait konutların tasarım, biçimlenme ve malzeme kullanımına değinilecek, bunların arkasında yatan ilkeler tartışılacaktır.

## 1. AFRİKA YEREL MİMARİSİNDE KONUT TASARIMINA DAİR İLK SÖYLENEBİLECEKLER

Afrika yerel mimarisinde, farklı iklimlere sahip olan coğrafyalarda inşa edilen konutlarda, iklimin özelliklerine göre farklı tasarım stratejilerin izlendiği bilinmektedir (Bourgeois, 1983). Bu bağlamda gün-gece, kuru-yağmurlu mevsimler arasındaki sıcaklık farklarının çok olmadığı sıcak bölgelerde, yapılar doğal havalandırmadan en yüksek düzeyde faydalanılacak şekilde inşa edilir (Crouch ve Johnson, 2001). Batı Afrika'da sahil bölgesindeki konutlarda uygulanan ilkelerden bazıları yapının yerden yükseltilmesidir (Elleh, 1997). Bunun yanında, okyanus tarafına bambulardan yarı açık bir duvarın inşa edilmesi, tam ya da denetimli açıklıkların bırakılması da uygulanan diğer ilkelerdendir. Yağmur ormanlarının bulunduğu bölgelerde, rüzgârın ara yönlerden ve hızlı esmesinden dolayı

konutlar dikdörtgen ve kapalı bir biçimde inşa edilir. Gece gündüz sıcaklık farkının çok olduğu savana bölgesinde ise inşa edilen konutlar, gerekli rüzgârı almak, gece ayazından korunmak için konik, ‘arı kovanı’ gibi biçimlerde inşa edilir. Bu bağlamda yapı malzemesi olarak pişmiş toprak malzeme seçilir ve konut pencereleri havalandırmadan en uygun şekilde faydalanmak adına dairesel biçimlerde tasarlanır. Yarı çöl ya da kırsal iklimlerde, yuvarlatılmış köşeleri olan konutlar hem havalandırma açısından hem de ışık ve gölge arasındaki geçişlerin yumuşak olması bakımından en uygun çözümlerden biridir. Yuvarlatılmış kenarlar, ışığın dereceli olarak kırılmasına ve yapının güneş ışığından korunmasına olanak sağlar, ormanlık alanlarda uzun ağaçların güneş ışınlarına karşı bir filtre görevi yapması gibi bir görevi üstlenirler (Njoh, 2006; Njoh, 2015).

Afrika yerel konut mimarisinin tasarımındaki en önemli hususlardan biri ‘beden merkezli tasarım’ yani insan merkezli konut biçimciliğidir. Afrikalıların, mimari mekânı kavramsallaştırırken, görselleştirirken ve üretirken genel olarak insan anatomisini merkeze alarak edimde bulduklarını söylenebilir (Njoh, 2006; Njoh, 1999). Suzanne Blier, Togo’da yaşayan Tamberma kabilesi üzerinde yapmış olduğu araştırmada, bu kabile üyelerinin konutları insanlar gibi düşündüklerini söyler. Et, kemik ve kanın insan bedenini oluşturan unsurlar olması gibi; konutlar da kil, çatki malzemeleri ve suyun karışmasıyla oluşmuş yapılardır. Ayrıca Blier, Tamberma kabilesinin, konutlarının dişi ya da erkek cinsiyetlere sahip olduğuna inandıklarını belirtir. Aynı zamanda, beden baş, kol, dudak, kulak, burun, dil gibi bölümleri ile ilişkili olarak konutlarında da benzer analogik bölümler varsaydıklarını ortaya koyar (Blier, 1983). Tamberma kabilesinde konutun tasarım ve inşası erkeklerin rolü iken, süsleme ve iç duvarların şekillendirilmesi kadınların görevidir ve mimari üretim tıpkı bir bebeğin doğması gibi kadın ve erkeğin ortak üretimi olarak görülmektedir. Bu bağlamda konutların da bir Tamberma kabilesi üyesi kadar ömrünün olması beklenmektedir. Tamberma kabilesi, beden unsurlarını mimari ürünlerle ilişkilendirmenin yanında, mimari unsurların ölçülerini de bedensel unsurların kendisini kullanarak üretmektedirler. Tamberma kabilesi, konutların cephe ve kesitlerini beden dikey duruşu ile, planlarını da beden yatma pozisyonunda duruşu ile özdeşleştirirler. Aynı zamanda pencereler göz ile, kapı ağız ya da burun ile özdeşleştirilmiştir. Bu bağlamda Tamberma kabilesinde, bir evin komşuları, ev sahibinin olmadığı durumlarda bile konutun barınak özelliğinden faydalanabilmek için kapıya selamlarını iletmek zorunda hissederler. Bazı Afrika kabilelerinde, ev sahiplerinin içkilerini kapı eşiğine yani konutun ağızına dökerek paylaştıkları gözlemlenmiştir. Yapıda bulunan ve çeşitli hububatları öğütmek için kullanılan taşlar, yapının dışlarına, ‘lento’ dile, kapının çerçevesinin aşağıya doğru uzayan kısmı, yapının dudağı ile özdeşleştirilmiştir. Tamberma kabilesi, konutun birimlerini birbirine bağlayan duvarları eklemlere, hububat ambarlarını yapının midesine benzetmişlerdir (Blier, 1983; Njoh, 1999).

### 1.1. Ambe J. Njoh: Afrika Yerel Mimarisindeki Konut Üslupları ve Kültürel Arka Planları

Ambe J. Njoh'a göre Afrika'da geleneksel mimarlık ürünlerini inceleyen çalışmaların çoğunluğunda temel olarak iki temel nokta gözden kaçırılmıştır. Bunlarda ilki, bu çalışmaların genel olarak betimsel düzeyde kalmasıdır. İkincisi ise geleneksel Afrika konut kültürünün oluşmasını sağlayan kültürel ve geleneksel koşulların incelenmemesidir. Bu bağlamda Njoh, ilgili alandaki gözden kaçırılmış noktaları ele alabilmek için geleneksel Afrika mimarlığındaki yapı biçimlerini, inşa yöntemlerini, konut üretme stratejilerini, mekânsal çatkılarını incelemeye çalışmıştır. Njoh, Afrika mimarlığında özellikle de Sahra-altı Afrika geleneksel mimarisinde görülen konut biçimlenişlerini; genel olarak çadır ve benzeri geçici çatkılar, Sudan üslubu, 'impluvium' üslubu (iç avlulu konut), tepe üslubu, arı kovanı üslubu, 'Ghorfa'lar, Kasaba üslubu olmak üzere gruplara ayırarak incelemiştir (Njoh, 2006).

Njoh'a göre, 'çadır ve benzeri geçici çatkılar' daha çok göçebe topluluklar ve avcı toplayıcı kabileler tarafından kullanılmaktadır. Bu mimarlık biçimini kullananlar, 'Sahel' ya da Sahil bölgesi olarak adlandırılan Sahra Çölü'nün kuzeyinde yer alan tropik ve yarı kurak alanlarda yaşayan göçebe 'Tuaregler' (Nijer, Burkina Faso, Mali); Batı Afrika'nın kıyı bölgelerinde yaşayan 'Fulaniler' (Kamerun, Nijerya, Benin, Sierra Leone); Fas'ta yaşayan 'Tekna' konfederasyonuna bağlı berberi kabileler; Tanzanya'nın kuzeyinde Kenya'nın güney bölgelerinde yaşayan 'Maasai' ya da 'Masailer'; Güney Afrika'nın kırsal bölgelerinde yaşayan 'Sotho', 'Tembu/Thembu' ve 'Xhosa' gibi kabileler; Kongo Pigme kabileleri; Tanzanya'da yaşayan 'Fipa' kabileleri; Çad Gölü çevresinde yaşayan 'Kanembu' kabileleridir. Bu yapılar genel olarak kolay bir biçimde sökülüp, az enerji, zaman ve malzeme gerektiren yapılardır ve bu kabilelerin göçebe yaşamlarına uygun olarak deve, eşek gibi çeşitli yük hayvanları tarafından taşınabilecek hafif ve geçici çatkılardır (Njoh, 2006).

Njoh'a göre Afrika mimarlığında görülen bir diğer önemli üslup ise 'Sudan üslubu' olarak tanımlanmaktadır. Njoh'a göre Sudan üslubu, daha çok kuzey Arap ülkelerinde görülen, avlulu, toprak malzemedен inşa edilmiş, palmiye yaprakları ile toprak malzemenin desteklendiği, kerpiç duvarlı konutlardır. Bu üslup daha çok silindirik şeklinde tabanı olan ve üzerinde koni biçimli bir çatının yer aldığı konut biçimleridir. Bu konut tipi daha çok İslam'ın Afrika'da yayılması ile ilişkilendirilse de Afrika'da İslam'ı benimsemiş bütün kabilelerde görülmemektedir. Farklı inanç gruplarına ait Sudan ve Kuzey Afrika'da yaşayan kabilelerde de bu üsluba sıkça rastlanmaktadır. Bu konut biçimi, kuzey Afrika ve Sudan'ın yanında Senegal, Kamerun, Angola'nın savana bölgelerinde, Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Tanzanya, Malavi, Mozambik, Zimbabve ve Güney Afrika'da da görülmektedir. Bu konutlarda, pişmiş toprak malzemelerin ahşap destek elemanları ile desteklendiği de bilinmektedir. Ahşap desteklerin kullanıldığı örneklerden bazıları, dallarla desteklenmiş kilden çatkılar da içermektedirler. Bu tür konutların çatıları, ot, saman ya da saz ve kamışların desteklenmesi ile inşa



edilirler. Ahşap desteklerin kullanılmadığı durumlarda, taş yerine pişmiş toprak ürünlerin çatkırı oluşturduğu bilinmektedir (Njoh, 2006).

Njoh'a göre bir diğer konut grubu olan '*impluvium*' üslubu, daha çok dört farklı konut ya da konut biriminin bir avlu etrafında bir araya gelmesi ile oluşmuş olan yapılardır. Bu konut üslubuna daha çok Batı Afrika'da rastlanmıştır ve özellikle sömürgecilik dönemi öncesi yerel Afrika krallıklarında kullanılmıştır. Bu konutların ortasında yer alan avlu, genel olarak çatılardan akan suların toplandığı bir alandır. Bu konutlar aynı zamanda dış etkilere karşı kale gibi görev yapmak üzere dış duvarları kalın olacak şekilde inşa edilirler (Njoh, 2006). Genellikle her bir konut ünitesinde aynı sülaleye ait farklı aileler ikamet etmektedir. Bu şekilde bir araya gelmiş, aynı ya da birkaç sülalenin bir arada yaşadığı yerleşim birimlerinin dış tehditlere karşı birlikte mücadele ettiği bilinmektedir, ayrıca bu tür yerleşimlerin geniş aile bağlarını güçlendirdiği de açıktır (Njoh, 1999).

Bir diğer konut biçimi olan 'tepe üslubu', adından da anlaşılacağı üzere tepelik alanlarda görülmektedir. Bu konut tipinin en dikkat çeken özelliği daha çok tepe yamaçlarındaki taşların yapı malzemesi olarak kullanılmasıdır. Bu konutlar Afrika kozmolojisi ve spiritüalizminin sembolik olarak ifadesini içeren detaylıca işlenmiş süslemeleri barındırır (Njoh, 2006).

İlk olarak *Homo habilis* ya da *Homo erectus* türleri ile ortaya çıktığı düşünülen 'arı kovanı' tipi, günümüzde Güney Afrika, Namibia, Lesotho ve Swaziland bölgelerinde görülmektedir. Genel olarak her bir ünitenin arı kovanına benzediği, kubbemsi bir görünüme sahip yapılardır. Bu tür konutlar daha çok bir gövdenin üzerine kubbemsi bir çatkının yerleştirilmesiyle değil, bizatihi yapının kendisinin kubbemsi bir biçimde inşa edilmesi ilkesine dayanır. Daha çok ahşap elemanlar kullanılır ve dolgu malzemesi olarak ot, saz, saman gibi bitkisel malzemeler el ile işlenir (Njoh, 2006).

'Ghorfa' tipi yapılar birden çok katlı, taş veya pişmiş tuğla malzemenin kullanıldığı yapılardır. Bu yapılar daha çok yerleşim amacıyla değil, tarım ürünlerinin saklanması için beşik tonozlar kullanılarak inşa edilmiştir (Njoh, 2006).

'Kasaba' ya da 'Kasbah, Kashbah' tipi yapılar ise, diğer konut tiplerine göre anıtsallık ve kalıcılık karakterlerini bünyesinde en çok taşıyan mimarlık üretimleridir. Bu yapılar çok kata sahip olup, ortak bir ataya sahip kuşakların birlikte ikamet ettiği konutlar olarak inşa edilirler. Bu konutların Fas'ta görülen hisarların yapısından etkilenerek ortaya çıktıkları düşünülmektedir. Daha çok ahşap çatı kirişleri ile desteklenmiş, dairesel ya da dikdörtgen şeklindeki konutların güvenlik amaçlı olarak tamamen toprak ile kaplanmaları sonucu ortaya çıkmış yapılardır (Njoh, 2006; Njoh, 1999).

Geleneksel Afrika mimarlığında, yapı malzemelerini, mimari biçimlenişleri ve yapının işlevlerini ele alan Njoh'a göre, kullanılan yapı malzemeleri, genel olarak erişilebilir ve kolay taşınabilir olmasına göre seçilir. Yapı olabildiğince az iş gücü, maliyet, zaman ve enerji gerektirecek şekilde inşa

edilir. Geleneksel Afrika mimarlık ürünleri, genel olarak uzun süreli deneme yanılma süreçlerinden sonra doğayla, coğrafyayla, topografyayla ve jeoloji ile en uygun formda olacak şekilde tasarlanır. Aynı zamanda, kullanıcılarının konfor ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için inşa edilmeye çalışılır (Njoh, 2006; Njoh, 2020).

### 1.2. Susan Denyer: Afrika Yerel Konut Mimarlığında Tipolojiler

Afrika'daki mimari konut biçimlenişlerini tipolojik olarak ele alan bir başka araştırmacı Susan Denyer olmuştur. Denyer, Afrika'da görülen konut mimarlığını 32 farklı tipolojik gruba ayırır. Bu makale kapsamında altı adet, birbirinden farklılaşan tipe yer verilecektir. Bunlar Denyer'in 1978 tarihli '*African traditional architecture: An historical and geographical perspective*' kitabındaki Tip 1,2,7, 12, 17, 32'dir.

Tip 1; yuvarlak planlı, kendi başına ayakta duran, yarıçapı yüksekliğinden daha az olan taş ya da çamur malzeme ile inşa edilmiş konut biçimleridir. Genellikle sazlıklarla kaplı konik ya da trompet şeklinde inşa edilmiş çatıları bulunmaktadır. Bu türe ait en önemli örnekler şu kabilelerde ve bölgelerde görülmektedir: Koalib, Heiban, Tira, Moro, Mesakin, Korongo, Tullişi (Sudan); Rift Vadisi Duvarı, Engaruku (Tanzanya); Matakam, Kirdi, Kapsiki, Namchi, (kuzey Nijerya, kuzey Kamerun); Angas, Ron, Birom (kuzey Nijerya); Bandiagara yokuşu (Mali); Tamgue Dağları (Senegal and Guinea); Atakora Dağları (kuzey Togo ve Benin); Baya-Kaka (Orta Afrika Cumhuriyeti) (Denyer,1978).

İkinci tip ise (Tip 2); yuvarlak planlı, kendi başına ayakta duran, yarıçapı yüksekliğine yaklaşık olarak eşit, çim ya da otlarla yapı çerçevesinin kaplandığı yapılardır. Bu türe ait en önemli örnekler şu kabilelerde ve bölgelerde görülmektedir: Eritrea ve Etiyopya'nın bazı bölgeleri ve Tanzanya'daki Vanji (Wanji) kabilesi (Denyer,1978).

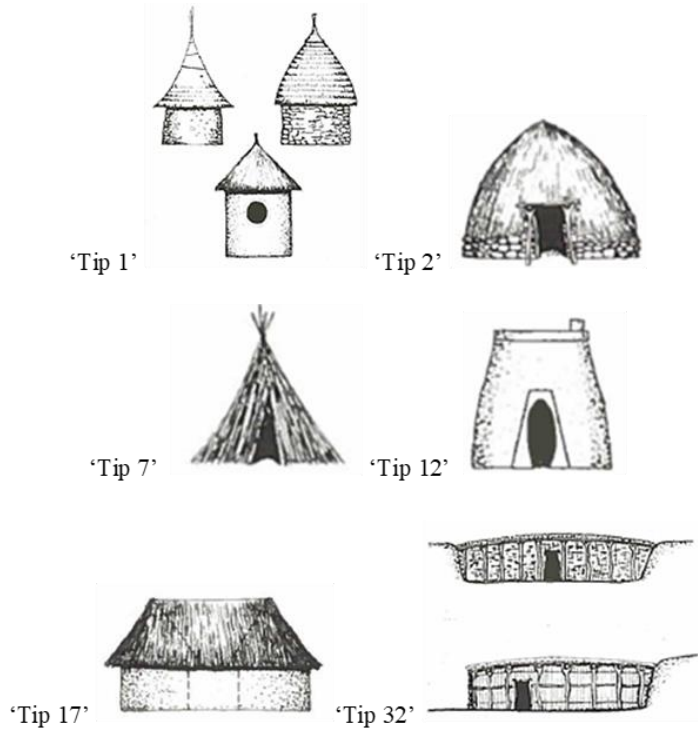
Yedinci tip (Tip 7); yuvarlak planlı, kendi başına ayakta duran, konik bir çatıdan oluşan ve duvarları bulunmayan yapı türleridir. Bu yapıların çerçevesi doğrusal çubuklardan oluşur ve bazı durumlarda üzeri sazlık malzemeler ile kaplanır. Bu türe ait en önemli örnekler şu kabilelerde ve bölgelerde görülmektedir: Fulani kuru mevsim konutları, (kuzey Nijerya); Kinga bölgesi (Tanzanya); Lutoko (Sudan); bazı Saho kabileleri (Etiyopya) (Denyer,1978).

On ikinci (Tip 12); yuvarlak planlı, kendi başına ayakta duran, düz çatılı, duvarları çamur ya da kil karışımı ile kaplı olan yapılardır. Bu yapı tipinin çatısı saman ve çamur karışımı ile örtülmüştür ve yapının duvarları genellikle boyanmış ve oymalarla süslenmiştir. Bu türe ait en önemli örnekler şu kabilelerde ve bölgelerde görülmektedir: bazı Dogon (Mali) kabileleri; Lobi, Nankanse, kuzey Gana; güney Burkina Faso (Po bölgesi civarı), kuzey Burkina Faso (Ouahigouya civarı) (Denyer,1978).

On yedinci tip (Tip 17) ise daha çok taş planlı (iç içe geçmiş ortak merkezli dairelerden oluşan), merkezi bir iç avlusu bulunan (impluvium), çamur duvarlı, semer sırtı şeklinde sazdan yapılmış çatısı bulunan yapılardır. Bu türe ait en önemli örnekler şu kabilelerde ve bölgelerde

görülmektedir: Diola (Senegal); Manjak, Papcis (Gine-Bissau); Dida, Guro, Gagu (Fildişi Sahilleri) (Denyer,1978).

Otuz ikinci tip (Tip 32), tamamen yeraltında bulunan ya da yarı yer altına gömülü yapılardır. Bunlar; dikdörtgen planlı, bazen önüne yaya yolu kazılmış, çamur, kerpiç, çim veya hasır ile örülmüş duvarlı, direklerle desteklenmiş toprak çatılı yapılardır. Bu türe ait en önemli örnekler şu kabilelerde ve bölgelerde görülmektedir: Iraqw, Gorowa (Tanzanya); bazı Tigre kabileleri (Etiyopya); Nijer Nehri mendereslerinin bazı bölümlerinde, güney Burkina Faso'da (Denyer,1978).



**Şekil 1.** Afrika konut mimarlığında görülen otuz iki tipolojiden seçilmiş altı tipoloji

**Kaynak:** (Denyer,1978)

### 1.3. Richard W. Hull: Afrika Yerel Mimarisinde Kullanılan Biçimlerin Kökeni

Afrika kentleri ve geleneksel mimarisi üzerine çalışmalar yapmış bir diğer araştırmacı olan Richard W. Hull, 1976 yılında yazmış olduğu '*African Cities and Towns Before the European Conquest*' adlı eserinde Afrika'da görülen konut biçimlerini sınıflandırmıştır. Hull'a göre, Avrupalıların Afrika kıtasında sömürgecilik faaliyetlerinde bulunmasından önce geleneksel Afrika mimarlığı büyük bir çeşitliliğe sahipti (Hull, 1976; Hull, 1972).

Hull'a göre, Roma İmparatorluğu'nun kuzey Afrika'yı topraklarına katması sebebiyle Afrika mimarlığında dikdörtgen biçimlerin kullanılması -özellikle kuzey Afrika, Sudan ve bu coğrafyalara yakın bölgelerde- artmıştır. Arkeolojik çalışmalar, Batı Afrikalıların, özellikle Gana ve çevresinde yaşayan bazı kabilelerin -bazı Avrupalı devletlerin sömürgeleştirme faaliyetleri başlamadan, yani 15.

yüzyıldan önce bile- dikdörtgen planlı konut biçimini kullandığını göstermektedir. Özellikle, Beyaz Volta Nehri'ne bakan eğimli bir alanda düz çatılı dikdörtgen planlardan oluşmuş konutlardan oluşan bir köy kalıntısının bulunması dikdörtgen planla konut inşa etme geleneğinin çok eski dönemlere dayandığının önemli bir göstergesidir (Hull, 1976). Örneğin Kongo'nun ekvatorial bölgelerinde yaşayan Makanza kabilelerinin ve Kongo havzasında yaşayan bazı etnik grupların yerleşimlerinde, kare ya da dikdörtgen planlı konutların sıkça tasarlandığı bilinmektedir. Ek olarak, kare planlı piramidal çatılı konutlar, Kamerun'daki Bamileke kabilelerinin mimarisinde, Zaire'nin merkezi bölgesinde ve Kamerun'un dağlık alanlarında görülmektedir (Hull, 1976). 13. yüzyıldan itibaren Sudan'lı bazı yöneticilerin İslam'ı benimsemesi ile Arap ve Mısır mimarisi etkisinde üretilmiş bazı konut biçimlerinin, Sudan üzerinden Kamerun'un kırsal alanlarına ve Batı Afrika'ya doğru yayılması önemli bir savdır. Kare ve dikdörtgen planlı konut gelişimi ile daha dayanıklı, birden fazla kata sahip, yerel mimari örneği olarak gösterilebilecek konutlar Afrika'da üretilmeye başlanmıştır (Hull, 1976; Hull, 1972).

Doğu Afrika'da Swahili medeniyetinin büyümesi ile, Arap yarımadasının güneyinde yer alan çeşitli konut biçimleri bu bölgelerde görülmeye başlamıştır. Doğu Afrika'nın iç bölgelerinde yağmurun az olduğu ve saz bulma imkânının zor olduğu bölgelerde, düz damlı güney Arap mimarisi etkisinde konutlara sıkça rastlanır. Tanzania'da yaşayan Hehe ve Gogo kabileleri, Tanzania ve Kenya'da yaşayan Masaai kabileleri, Uganda ve Sudan'da yaşayan Sebei kabilesi, Arap mimarisi etkisi ile kare ya da dikdörtgen plan şemasını sıkça kullanmışlardır (Hull, 1976). Hull'a göre, arı kovanı tipi olarak isimlendirilen tip daha çok Nguni kabileleri, Khoi kabileleri, Kongo Pigmeleri, San Kabileleri, Svaziland kabileleri gibi kabileler tarafından benimsenmiştir. Xhosa, Sotho ve Tembu kabilelerinin yerel konutları ise arı kovanı tipine göre daha yuvarlaktır. Arı kovanına benzer şekilde, çan formunda çatıklar ise, yarı göçebe olan Tanzania'daki Fipa'lar ve Çad gölü çevresinde yaşayan Kanembu halkları tarafından inşa edilmiştir. Bu konutlar daha çok birbirine gevşekçe bağlanmış sazlardan tasarlanır ve az malzeme, enerji ve zaman kullanılacak bir biçimde üretilir (Hull, 1976). Hull'a göre Sahra Çölü'nün güneyinde yaygın olarak görülen bir başka konut tipi ise silindir üzeri koni biçimli konut tipidir. Bu tip konut biçimi, yerleşik tarım toplumlarında ve kasabalarda yaşayan kabileler tarafından tercih edilmektedir. Daha çok Senegal'in doğusundan başlayarak Kamerun'un kırsal bölgelerine kadar uzanan geniş bir alanda görülmektedir. Buna ek olarak, bu tip konutlar, Angola'nın ve Kongo'nun savana alanlarında, Tanzania'nın birçok bölgesinde, Zambiya'da, Malavi, Mozambik, Zimbabwe ve Güney Afrika'nın çeşitli bölgelerinde görülmektedir. Genel olarak yapının gövdesini oluşturan silindirler, ince dal parçalarının bir sağlamlaştırma unsuru olarak kile eklenmesi ve bu kil kalıplarının ahşap direklerin arasını doldurması yoluyla üretilir. Hull'a göre, Batı Afrika savanalarında en yaygın konut biçimi, sazlardan üretilmiş konik çatılı, silindir biçimli bir gövdeden oluşan konut biçimleridir. Etiyopya'nın Sidamo bölgesinde yer alan, soğan biçimli çatılı, bambudan

üretmiş yerleşimler ve Batı Afrika krallıklarına ait sazdan yapılmış saraylar da diğer önemli yerel mimari örneklerindedir (Hull, 1972; Hull, 1976).

## **2. AFRİKA YEREL KONUT MİMARİSİ'NE DAİR ALTI ÇİZİLMESİ GEREKENLER**

Afrika'nın doğu bölgesinde görülen ve Swahili medeniyeti ve Arap mimarisi etkisi sonucu ortaya çıkan konut biçimlenişlerinin Afrika'nın iç bölgelerine taşınması on dokuzuncu yüzyılı bulmuştur (Bourdier ve Trinh, 2011). Bu bağlamda, Tanzanya ve özellikle sahil ticaretinin etkin olduğu Ujiji gibi bölgeler mimari anlayış açısından dış ve iç etkileşimlerin yaşandığı coğrafyalardır (Crouch ve Johnson, 2001; Bourgeois, 1983). 19. yüzyılda, bölgede, büyük çatılı Hint bungalovu, düz çatılı ve avlulu Tembe tipi konutlar, arı kovanı tipli kulübeler, önünde 'baraza' denilen kamusal bir toplanma mekânını barındıran Swahili tipi kare kulübeler gibi birçok farklı konutun görüldüğü bilinmektedir (Hull, 1976; Hull, 1981).

Afrika'nın iki katlı ahşap yapılar, 19. yüzyıla kadar bir yaygınlık kazanamamıştır (Prussin, 1974). Bu durumun temel nedenlerinden biri 19. yüzyılın ikinci yarısına kadar pişmiş toprak malzemenin yerine kerpicin kullanılmış olmasıdır. 1850'lerden itibaren bölgede tuğla gibi pişmiş toprak malzemelerin tercih edilmeye başlanması ile ahşap direkler ve tuğlalardan oluşan iki katlı yapılar bölgede görülmeye başlanmıştır. Bu tip konut biçimini, ilk olarak Güney Amerika ve Sierra Leone'de bir dönem yaşamış, Yoruba kökenli, özgürlüğüne kavuşmuş kölelerin Afrika'ya getirdiği düşünülmektedir. 'Brezilya tipi' olarak adlandırılan bu iki katlı konutlar 1900'lerden itibaren Lagos ve çevresinde yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Sömürgecilik dönemine kadar küçük kasaba ve köylerde yaygın olmayan ve çoğunlukla misyonerler, Arap tüccarlar ve sömürgeci bürokratlar tarafından kullanılan dikdörtgen planlı konutlar, daha sonra giderek zenginlik, refah ve modernlik sembolü olarak Sahra altı Afrika'da yaygınlık kazanmaya başlamıştır (Njoh, 2006; Bourdier ve Trinh, 2011). Yuvarlak planlı ve kubbemsi, konik ya da piramidal çatılı konut geleneği ise azalmaya başlamıştır. Dikdörtgen planlı ve mümkünse iki katlı konutlar ilerleme ve prestijin bir göstergesi olarak değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Çatı olarak oluklu metal çatılar, dayanımı ve dikdörtgen plan üzerine kolay ve hızlı uygulanabilirliği yüzünden tercih edilmeye başlanmıştır (Njoh, 2006). Günümüzde Batı Afrika ve sahil bölgelerde yuvarlak planlı konutlar sınırlı sayıda uygulanır olmuş, fakat savana bölgesinde Müslüman olmayan köylerde yaşayan kabileler tarafından sıkça inşa edilen bir tip olarak kalmıştır (Bourgeois, 1983; Elleh, 1997). Tanzanya'nın Nyakyusa kabilelerinin yaşadığı köylerde, yaşça daha kıdemli olan kadın eşlerin yuvarlak planlı konutlarda yaşadığı bilinmektedir. Kuzey Gana'da da Dagomba kabilelerine ait köylerde yaşayan kadınların yuvarlak planlı evleri tercih ettikleri görülmüştür, buna karşın genç erkek bireylerin kendilerine ait kare planlı odaları tercih ettikleri bilinmektedir. Güney Afrika'daki Avrupa istilasının etkisine rağmen, bu coğrafyada yaşayan

birçok Afrikalı kabile, dairesel planlı, kil ve saz malzeme kullanılarak inşa edilmiş çatılarda yaşamayı gerek işlevsel açıdan gerek konfor ve estetik açıdan tatmin edici buldukları için sürdürmektedirler. Ancak dikdörtgen plan kullanımını da bu bölgede hızla artmaktadır (Njoh, 2015; Denyer, 1978; Hull, 1976).

### SONUÇ

Afrika mimarlığındaki yerel konut evrimleşmesini incelemek için, Susan Denyer, Richard W. Hull ve Ambe J. Njoah'ın sınıflandırmaları birincil derecede önemlidir. Bu isimlere ait çalışmalar, mimari ürünleri kültürel arka planları ile ele almış olup, yerel Afrika konutlarının plan özellikleri ve malzeme bilgisi açısından önemli bilgiler sunmuştur. Bu bilgiler, mimari ve kültürel antropoloji başta olmak üzere insan bilimleri açısından önemlidir.

Vurgulanması gereken ilk husus, yerel Afrika mimarisinde mimari elemanların insan bedeninin unsurları ile ilişkili olarak ele alınmasıdır. Yapılar tasarlanırken beden ve beden parçaları, konutun elemanları ile eşleştirilerek, benzetilerek uygulama yapılır.

İkincil vurgulanması gereken nokta ise, geleneksel Afrika mimarlığı içerisinde yuvarlak planlı konutların, dikdörtgen planlı konutlara göre daha öncül olduğu ve daha çok tercih edildiğidir. Bunun yanında, Kuzey Afrika'da kare planlı, iç avlulu evlerin sıkça kullanıldığı ve Roma istilasından itibaren bu plan şemasının kuzey Afrika'da yaygınlık gösterdiği bilinmektedir. Kare ve dikdörtgen planlı konut geleneği, İslam etkisi ile Mısır ve Sudan üzerinden daha güney ve batı bölgelere taşınmıştır.

Afrika yerel mimarisinde, konut tipolojisinin evrimleşmesinin diğer bir boyutu ise kullanılan malzeme türüdür. Saz, ot, saman gibi bitkisel malzemeler kullanılarak yapılan konutların, kil ve kerpiç malzeme kullanılarak yapılan konutlara göre daha öncül olduğu ifade edilebilir. Kilden, kerpiçten ya da toprak malzemedeki yapılmış yerleşik konutların, göçebelğe uygun olarak üretilmiş çadır benzeri çatılara göre daha sonradan ortaya çıktığı açıktır. Geleneksel Afrika mimarlığı içerisinde konut biçimlerinin malzeme, plan şeması, işçilik gibi açılara odaklanmak, antropoloji ve mimarlık alanındaki niteliksel çalışmalar için son derece önemli veriler sunmaktadır.

### KAYNAKÇA

Blier, S. P. (1983). Houses are human: Architectural self-images of Africa's Tamberma. *Journal of the Society of Architectural Historians*, 42, 371-382.

Bourdier, J.-P., & Trinh, T. M.-H. (2011). *Vernacular architecture of West Africa: A world in dwelling*. Abingdon, Oxon, England: Routledge.

Bourgeois, J.-L. (1983). *Spectacular vernacular: Traditional desert architecture from West Africa and Southwest Asia*. Washington, D.C.: The Service.

Crouch, D. P., & Johnson, J. G. (2001). *Traditions in architecture: Africa, America, Asia, and Oceania*. New York: Oxford University.

Denyer, S. (1978). *African traditional architecture: An historical and geographical perspective*. New York, N.Y: Africana.

- Dunsworth, H. M. (2007). *Human origins 101*. Westport, Conn: Greenwood Press.
- Elleh, N. (1997). *African architecture: Evolution and transformation*. New York: McGraw-Hill.
- Hart, D., & Sussman, R. W. (2009). *Man the hunted: Primates, predators, and human evolution*. Boulder, CO: Westview Press.
- Hull, R. W. (1972). *Munyakare: African civilization before the Batuuere*. New York: John Wiley.
- Hull, R. W. (1976). *African cities and towns before the European conquest*. New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Hull, R. W. (1981). *Southern Africa: Civilizations in turmoil*. New York: New York University Press.
- Leakey, R. E. (1982). *Human origins*. New York: Lodestar Books.
- Njoh, A. J. (1999). *Urban planning, housing and spatial structures in Sub-Saharan Africa: Nature, impact and development implications of exogenous forces*. Aldershot: Ashgate.
- Njoh, A. J. (2015). *Planning power: Town planning and social control in colonial Africa*. London: UCL Press.
- Njoh, A. J. (2020). *Nature in the built environment: Global politico-economic, geo-ecologic and socio-historical perspectives*. Cham: Springer.
- Njoh, W. J. (2006). *Tradition, culture and development in Africa: Historical lessons for modern development planning*. Aldershot: Ashgate.
- Prussin, L. (1974). An introduction to indigenous African architecture. *Journal of the Society of Architectural Historians*, 33, 183-205.

# GELECEĞİN SAĞLIK ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞACAK GENÇLERİN DÜŞÜNME STİLLERİ İLE MESLEK ETİĞİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ<sup>1</sup>

Yunus KULOĞLU<sup>2</sup>

Recep Baki DENİZ<sup>3</sup>

## ÖZ

Araştırmanın temel amacı geleceğin sağlık örgütlerinde çalışacak gençlerin düşünme stilleri ile meslek etiği algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bir toplumu yönetmenin birçok yolu olduğu gibi, faaliyetlerimizi yönetmenin de birçok yolu vardır. Faaliyetlerimizi yönetmenin bu farklı yolları sahip olduğumuz düşünme tarzlarının farklılığından gelir. Düşünme stillerini sahip olduğumuz yetenekleri kullanmak için tercih ettiğimiz yollar olarak tanımlanabiliriz.

Kırklareli il merkezinde sağlık alanında üniversite eğitimi alan öğrencilerde düşünme stilleri ile meslek etiği arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra Kırklareli Üniversitesi Merkez İlçede sağlık alanında okumakta olan 533 üniversite öğrencisine araştırma konusu ile ilgili anket çalışması uygulanmıştır. Anket verileri SPSS, AMOS ve SmartPLS programları kullanılarak analiz edilmiş ve katılımcıların düşünme stilleri ile meslek etiği arasındaki ilişki incelenmiştir.

Sonuç olarak katılımcıların düşünme stillerinin (yasama, yürüme, yargı, monarşi ve gelenekçi) meslek etiği algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Düşünme Stilleri, Meslek Etiği, Sağlık Çalışanları

**Jel Kodları:** M120, M540, I190

---

<sup>1</sup>Bu makale birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırlanmış olduğu “Geleceğin Sağlık Çalışanlarında Düşünme Stilleri İle Meslek Etiği Algıları Arasındaki İlişki (Kırklareli Üniversitesi Öğrencileri Örneği)” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup>Dr. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yönetimi, yunus\_kuloglu@hotmail.com (ORCID: 0000-0002-3701-337X)

<sup>3</sup>Doç. Dr., Beykent Üniversitesi Uluslararası Ticaret ve Finansman, denizbaki@yahoo.com (ORCID: 0000-0002-4972-6369)



## **THE RELATIONSHIP BETWEEN THINKING STYLES AND PERCEPTIONS OF PROFESSIONAL ETHICS OF YOUTH WHO WILL WORK IN THE HEALTH ORGANIZATIONS OF THE FUTURE**

### **ABSTRACT**

The main purpose of this study is to reveal the relationship between the thinking styles of future healthcare professionals and their perceptions of occupational ethics. Just as there are many ways to run a society, there are many ways to manage our activities. These different ways of managing our activities can be interpreted as our way of thinking. We can define thinking styles as our preferred ways to use the abilities we have.

In order to evaluate the relationship between thinking styles and professional ethics of students who are studying in the field of health in Kırklareli city center, firstly a literature review was conducted. Later, a questionnaire was applied to 533 university students studying in the field of health in Kırklareli University Central Province. The survey data were analyzed using SPSS 25, AMOS 24 and SmartPLS 3.0 programs, and the relationship between the thinking styles of the participants and their perceptions of professional ethics was examined.

As a result, it was determined that the thinking styles of the participants (legislative, executive, judicial, monarchy, and conservative) had a statistically significant effect on their perceptions of professional ethics.

**Keywords:** Thinking Styles, Professional Ethics, Health Workers

**JEL Codes:** M120, M540, I190

## GİRİŞ

Gelecekte sağlık alanında çalışacak gençlerin, çocukluktan ergenliğe ergenlikten üniversite hayatının sonuna kadar şekillenen düşünme tarzları (stilleri) aldığı kararlar ve davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Gençlerin sahip oldukları düşünme stilleri meslek hayatındaki davranışlarını da şekillendirir. Sağlık gibi ikamesi olmayan bir alanda çalışacak gençlerin mesleğini icra ederken göstermesi gereken etik davranışlar toplumun tamamı için büyük bir önem arz etmektedir.

Düşünme stilleri ve meslek etiği algısı, hasta ve sağlık çalışanları arasındaki ilişkilerde önemli olup, toplumsal ilerlemenin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu iki konu arasındaki ilişkinin varlığının ve yönünün anlaşılabilmesi ve bir anlamda da ölçülebilmesi amacıyla, soyut kavramlar yerine, ölçülebilir, gözlemlenebilir değişkenler kullanılması gerekmektedir. Bu araştırmada düşünme stilleri ve etik algıların soyuttan somuta indirgenmesi ve puanlamaya dönüştürülmesi neticesinde, bu iki olgu arasındaki anlamlı/anlamsız ilişki ve etkileşimin ne şekilde olduğu tespit edilmeye çalışılacaktır. Sağlık alanında çalışacak gençlerin hangi düşünme stiline göre hangi meslek etiği davranışını ortaya koyduğu tespit edilerek, gençlerin sahip oldukları düşünme stilleri meslek etiği algılarını geliştirecek şekilde değiştirilerek sağlık alanında evrensel etik değerlere bağlı bireylerin yetişmesi sağlanacaktır.

## 1. LİTERATÜR

### 1.1. Düşünme Stilleri

İnsanoğlu düşünme gücü sayesinde milyonlarca yıldır varlığını sürdürmüş ve kendisini hayatta tutacak yaşamsal fonksiyonları düşünme gücüyle gerçekleştirmiştir. Günümüze kadar süregelen tüm uygarlıklarda bireyi var eden düşünme yetisi olmuştur. Bu yetiye sahip bireyler toplumları oluşturmuş ve gelecek nesillere ekonomik, siyasal, kültürel ve teknolojik birikimler aktarmıştır (Karaboğa, 2019, 38-39). Düşünce en basit haliyle aklımıza gelen veya kafamızın içinde var olan beş duyumuzun ve/veya inançlarımızın da önüne geçebilecek veya onları kanıtlarla destekleyip geliştirebilecek her şeydir (Dewey, 1985, 1-3). Düşünmenin bir problem çözme modeli olarak modern prototipi Dewey (1910) tarafından geliştirildi. Dewey problem çözme ile ilgili düşünce süreçlerini incelerken, beş aşamadan oluşan bir model üretti. Bu model; bir problemin tanınması (tanımla), analiz (entelektüelleşme, veri), olası çözüm önerileri (hipotezler), sonuçların test edilmesi (akıl yürütme, doğrulama) ve seçilen bir çözümün kararını alma (uygulama) aşamalarından oluşmaktadır (Wicks, 1974, 3).

Sternberg (1998) düşünme stilini tercih edilen bir düşünme tarzı olarak tanımlamıştır ve bu kavramın yeteneklerle karıştırılmaması gerektiğini öne sürmüştür. Düşünme stillerinin kendileri yetenek değil, yeteneklerin kullanımındaki tercihlerdir. İki birey, zekâ ve yetenek açısından aynı

seviyeye sahip olabilir ama düşünce tarzları onları birbirinden farklı kılar. Önemli olan, stilleri ve yetenekleri eşleştirmektir. Ayrıca, insanlar farklı görev ve durumlarda farklı stillere sahip olabilirler (Palut, 2008, 523-24). Birçok insanın zeki olmasına rağmen skor olarak ortalama çıktılara sahip olduğunu ileri sürmesi var olan zekâlarını açığa çıkarmada sorun yaşadığının göstergesidir. Bunun sebebi ise zekâyı bir veya birden fazla düşünme stili ile analitik, pratik ve yaratıcı bir şekilde kullanılmasıdır (Sternberg ve Spear-Swerling, 1996, 6).

## 1.2. Meslek Etiği

Meslek etiği, bir işletme için ahlaki ilkeleri ve karar verme alanlarını, yönetim konularını ve davranış kurallarını kapsar. (Goel ve Ramanathan, 2014, 49). Meslek etiği, şirketlerin ve temsilcilerinin yasalara uyma ve paydaşlarının, müşterilerinin, çalışanlarının ve çevresindeki toplulukların haklarına saygı göstermesidir (Byars ve Stanberry, 2018, 23). Meslek etiği, iyi iş ve iyi ahlak arasındaki ilişkidir. Meslek etiği, iş dünyasında bulunan farklı kişisel özelliklere sahip insanların bir takım etik kurallar çevresinde toplanması ve oluşturulan bu iş dünyasında etiğin uygulanabilirliğinin sağlanma çabasıdır. İş dünyasında faaliyet gösteren bir yetişkin, zaten ya etik bir kişidir ya da değildir. Bu kişinin meslek ve etiği nasıl bağdaştırdığı ve bunu nasıl uyguladığı meslek etiğinin konusudur (Stevens, 1979, 4).

Meslek etiği kavramı, iş hayatında ve akademik hayatta üzerinde tartışılan önemli bir konudur. Küreselleşen dünya, gelişen teknoloji ve sosyal medya iş hayatının tanımını ve içeriğini değiştirmiş adeta dünyayı tek bir pazar haline getirmiştir. Özellikle 1960'lı yıllarda başlayan bu hızlı değişim günümüze kadar gelmiştir (Gözüm, 2016, 294). Meslek etiği ile ilgili çalışmaların geniş kitleler tarafından tutkulu bir şekilde incelenmeye başlanması ilk olarak Friedman (1970)'ın, işletmelerin sosyal sorumlulukları ile ilgili fikirlerini açıklaması ile ortaya çıkmıştır. Tartışmanın ana konusu "Tüm ekonomik sistemin kazanımları göz önünde bulundurulduğunda; işletme ve etik kavramları birbirleriyle bağdaşmaz bir doğaya mı sahip olmalıdır yoksa her iki kavram arasındaki ilişkiyi doğal mı karşılamak gerekir?" sorusu ile özetlenebilir (Sezici ve Kara, 2016, 149).

Kavramsal araştırmalar, iş etiği, ahlaki davranış ve sosyal sorumluluğun anlamını netleştirmeye ve iş liderlerine etik boyutları kapsayan kararlar vermede yardımcı olmak için bazı kuralları veya yönergeleri pekiştirmeye çalışmıştır. Fritzsche ve Becker (1984), yöneticilerin bir dizi etik senaryolar karşısında verdiği tepkileri ölçmüş, bu tepkileri temsil ettiği etik teoriye göre sınıflandırmış ve etik teoriyi yönetim davranışına bağlamaya çalışmıştır. Çalışmalarındaki etik senaryolar; kısa hikayeler, zorlama ve kontrol, çıkar çatışması, fiziksel çevre, babacanlık ve kişisel bütünlük alanlarındaki etik ikilemleri temsil ediyordu (Preble ve Reichel, 1988, 942).

İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara öncülük eden etik ilkeler ve diğer standartların toplamına “mesleki etik” adı verilmektedir. Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine direktif vererek, onları belli kurallara göre davranmaya sevk eden ve kişisel eğilimlerini mesleğinin önüne alan yetersiz ve ilkesiz kişileri meslekten dışlayan, rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini koruyup geliştirmeyi amaçlayan kural ve ilkelerin bütünü meslek etiğinin çalışma alanını oluşturur (MEB, 2011, 22).

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

Düşünme stilleri ile meslek etiği arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar 1980’li yıllarda itibaren rağbet görmüş ve popülerlik kazanmıştır. Günümüzde gelişen teknoloji ve küresel rekabet beraberinde büyük belirsizlik, hızlı değişim ve doğrusal olmayan dinamik sistemleri ortaya çıkarmıştır. İnsanlar için çok fazla olan bu bilgi yoğunluğu ve hızlı gelişim insanları daha hızlı karar almaya ve sorunlara daha hızlı çözüm bulmaya sevk etmiştir. Daha hızlı düşünme sürecine sebep olan bu dönem insanların sahip olduğu düşünme tarzını önemli kılmış ve neyi nasıl düşündükleri önem kazanmıştır (Groves, Vance, ve Paik, 2008, 305-306).

Düşünme stili psikoloji literatüründe bireysel davranışın önemli bir belirleyicisi olarak yaygın bir şekilde kabul görmüştür. Bireylerin problemlere yaklaşımı ve çözümü sırasında kullandıkları yüksek düzey bir bilişsel fonksiyon olarak kavramsallaştırılmıştır. Bununla birlikte, bilişsel stillerin kişilerin tutum ve davranışlarında olumlu veya olumsuz etkileri olduğu konusunda literatürde çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Allinson ve Hayes, 1996, 119-120).

Düşünme stili gibi etikte kişisel gelişimin önemli öğelerinden birisidir. Etik bireyin kendisinden başlayan ve uluslararası standartlara kadar genişleyen soyut bir kavramdır. Etik, kamusal alanda, iş yerinde, günlük hayatımızda ve sosyal alanlarda kişisel davranışlarımızın uluslararası normlara uygun olup olmadığını inceler (Boldizar ve Korhonen, 1999, 270). Toplumlar için etik giderek daha gerekli ve popüler hale geldikçe, yüksek fikirli bir teori merkezine dönüştü yani etik kodlar oluşturuldu. Bu etik kodları tıbbi etik, meslek etiği, yargı etiği, bilişim etiği, siyasi etik vb. olarak sıralayabiliriz (Yüksel, 2015, 10). Yazılı hale gelen bu etik kodlar, toplumsal alanda iş dünyasında ve sosyal hayatta herkesin daha adil ve eşit bir şekilde yaşamasını sağlayacak standartları oluşturmayı amaçlamaktadır (Ugoani, 2019, 120 ve Akıncı Vural ve Coşkun, 2011, 62).

Etik aklın ve düşüncenin bir dizi doğru veya yanlış seçimlerden oluştuğunu bilmek gerekir. Toplumsal kodların aklın zihinsel süreçlerinde işlenip bir davranış olarak ortaya çıkması düşünmenin nasıl ve ne şekilde kullanıldığının önemini ortaya çıkarır. İnsanlar düşünme tarzlarını kullanarak ortaya çıkardığı düşüncelerin bir tikel birde evrensel sonuçları olduğunu bilmelidir. Etik akıl kendi iç

süreçlerimizle beraber başlayan ve sonunda bir çıktı olarak tüm topluma mal olan bir davranışın ortaya çıkış sürecidir (Çınar, 2007, 176). Etik akıl ve etik düşünce, düşünme eylemi sırasında tercih ettiğimiz düşünce tarzıyla ve sergilemiş olduğumuz etik davranışla ilişkilidir. Düşünme stilleriyle etik algı ve kararlarımız arasındaki kompleks yapının araştırılması ve aralarındaki ilişkinin ortaya çıkarılması büyük önem arz etmektedir. Bu ilişkinin bilinmesi ve araştırılması toplumsal hayatta ve iş dünyasında karşılaştığımız problemlerin çözümünde büyük önem arz etmektedir (Paik, Lee, ve Pak, 2019, 845).

### 3. ARAŞTIRMA

#### 3.1. Araştırmanın Hipotezleri

**H<sub>1</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Yasama düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Yürütme düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Yargı düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır.

**H<sub>4</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Monarşi düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

**H<sub>5</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Hiyerarşi düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

**H<sub>6</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Liberal düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

**H<sub>7</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Gelenekçi düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma, Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu 3. ve 4. sınıf öğrencileriyle Sağlık Hizmetleri MYO 1 ve 2. sınıf öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Araştırmamızda, müfredatlarında meslek eğitimiyle ilgili dersi almış ve dış kurum/kuruluşlarda staj/uygulama dersini görmüş öğrenciler tercih edilmiştir. 2020-2021 güz dönemi sonu itibarıyla Kırklareli Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO'da 1. sınıf öğrenci sayısı 780 ve 2. sınıf öğrenci sayısı 606'dır. Sağlık Yüksekokulu 3. ve 4. Sınıfların sayısı ise sırasıyla 478 ve 590'dır. Ana kütle sayımız 2454'tür. %95 güven aralığında % 5 hata oranıyla ulaşılması gereken örneklem sayısı 344'tür (Israel;1992). Verilerin elektronik veri havuzunda toplanması sağlanmıştır. Bu sürecin sonunda 533 adet kullanılabılır anket toplanmıştır.

### 3.3. Metodoloji ve Uygulama

Çalışmanın teorik kısmında tarihsel metot yani kaynak taraması tekniği kullanılmıştır. Çalışmaya katılan kişilere uygulanan tanıtıcı anket formu 69 sorudan oluşmaktadır. Bu anket formunda kişilere öğrenim gördüğü okul, cinsiyet, yaş, sınıf, düşünme stilleri ve meslek etik algıları ile ilgisi sorular sorulmuştur. Anket sorularını istatistiksel olarak değerlendirmek için IBM SPSS 25, AMOS 24 ve Smart PLS 3.0 programları kullanılmıştır. Microsoft Excell programı aracılığıyla tablolar ve şekiller oluşturulmuş ve çalışmada sunulmuştur.

**Tablo 1: Demografik Verilere İlişkin Bulgular**

	N	%
<b>Cinsiyetiniz?</b>		
Erkek	206	38,6
Kadın	327	61,4
Toplam	533	100,0
<b>Okuduğunuz Birim?</b>		
Sağlık Yüksekokulu	227	42,6
Sağlık Hizmetleri MYO	308	57,4
Toplam	754	100,0
<b>Sınıfınız?</b>		
1.Sınıf	158	29,6
2.Sınıf	150	28,1
3.Sınıf	140	26,3
4.Sınıf	85	15,9
<b>Yaşınız</b>		
17-18	68	12,8
19-20	251	47,1
21-22	126	23,6
23 ve Üstü	88	16,5

Katılımcıların %38,6'sı erkek, %61,4'ü kadındır. Araştırmaya katılanları okuduğu birimler açısından incelediğimizde %42,6'sı Sağlık Yüksekokulu'nda %57,4'ü ise Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu'nda okumaktadır. Katılımcıların okudukları sınıflara göre dağılımları incelendiğinde %29,6'sı birinci sınıf, %28,1'i ikinci sınıf, %26,3'ü üçüncü sınıf ve %15,9'u dördüncü sınıfta okumaktadır. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında ise %12,8'i 17-18 yaş aralığında, %44,1'i 19-20 yaş aralığında, %23,6'sı 21-22 yaş aralığında ve %16,5'i 23 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır.

### 3.4. Açımlayıcı Faktör Analizi

Sosyal bilimlerde bir veri setinin analizi sırasında kullanılan en önemli ölçüm tekniklerinden biri faktör analizidir. Yapılan ölçümün kalitesini ve geçerliliğini ortaya koyan bir analiz türüdür. Faktör analizleri iki tiptir. Bir ölçeğin soru maddelerinin altında yatan yapıyı ortaya koymak adına yapılan analize “Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)” denir iken; bir ölçeğin daha önceden çözümlenmiş yapısının yaptığımız araştırmada da geçerli olup olmadığını denetlemeye “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” denir (Yaşlıoğlu, 2017, 75; Erdem, 2020).

**Tablo 2:** Düşünme Stillerine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri						Faktör Açıklayıcılığı	Cronbach Alpha
Yasama	DS1	0,662						25,816	0,687
	DS2	0,700							
	DS3	0,468							
	DS4	0,703							
	DS5	0,668							
Yürütme	DS6		0,677					12,691	0,661
	DS7		0,632						
	DS8		0,685						
	DS9		0,654						
	DS10		0,572						
Yargı	DS11			0,628				5,333	0,668
	DS12			0,749					
	DS13			0,658					
	DS14			0,758					
	DS15			0,689					
Monarşi	DS16				0,590			4,657	0,731
	DS17				0,671				
	DS18				0,763				
	DS19				0,607				
Hiyerarşi	DS21					0,688		3,673	0,637
	DS22					0,69			
	DS23					0,658			
	DS24					0,763			
	DS25					0,742			
Liberal	DS26						0,717	3,387	0,676
	DS27						0,745		
	DS28						0,681		
	DS29						0,773		
	DS30						0,686		
Gelenekçi	DS31						0,770	2,911	0,765
	DS32						0,757		
	DS33						0,859		
	DS34						0,826		
	DS35						0,822		
Toplam Açıklayıcılık								61,545	
KMO Ölçüm Yeterliliği									0,896
Barlett Küresellik Testi								Ki-Kare	8359,884
								Serbestlik Derecesi	561
								Anlamlılık	0

Örneklem büyüklüğü açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testine ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini belirlemek amacıyla Bartlett Küresellik Testine (Bartlett's Test of Sphericity) bakılır. KMO değeri için 0.50-0.60 arasında ise "kötü", 0.60-0.70 arasında ise "zayıf", 0.70-0.80 arasında ise "orta", 0.80-0.90 arasında ise "iyi" ve 0.90 üzerinde ise "mükemmel" olduğu yorumu yapılır. (Çoklu vd., 2010, 213; Tutar ve Erdem, 2020).

Düşünme stillerine ait KMO değeri 0.896'dır. Bu değer "iyi" hatta "mükemmel" aralığına çok yakındır. Bartlett testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin  $p < 0,01$  olduğu .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermekte dolayısıyla faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir. Başlangıç öz değerleri (Initial Eigenvalues) 1000 üzerinde olan 7 faktör vardır. Böylece faktör sayısı anketin orijinaliyle ve yazında yer alan diğer çalışmalarla tutarlılık göstermiştir. Bu faktörlerin toplam açıkladığı varyans ise %61,54'tür. Düşünme stillerinin 7 alt faktörüne yönelik güvenilirlik testinin istatistikleri de yer almaktadır. Güvenirlik düzeylerini gösteren Cronbach Alpha katsayılarının orta ve iyi olduğu söylenebilir.

**Tablo 3:** Meslek Etiği Algısına İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (N=533)

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri			Faktör Açıklayıcılığı	Cronbach Alpha
Makyavalizm	ME17	0,771			22,220	0,883
	ME16	0,754				
	ME8	0,754				
	ME27	0,67				
	ME24	0,614				
	ME1	0,607				
	ME9	0,604				
	ME29	0,549				
Sosyal Darwinizm	ME15	0,545			11,703	0,655
	ME25		0,742			
	ME21		0,703			
	ME2		0,619			
	ME10		0,573			
Ahlaki Nesnellik	ME3		0,561		8,317	0,726
	ME5		0,748			
	ME14		0,647			
Etik Görelilik	ME20		0,644		7,816	0,722
	ME6			0,763		
	ME22			0,613		
	ME26			0,602		
Toplam Açıklayıcılık					50,056	
KMO Ölçüm Yeterliliği						0,811
Barlett Küresellik Testi					Ki-Kare	2029,634
					Serbestlik Derecesi	190
					Anlamlılık	0

Meslek etiği algısına ait KMO değeri 0,811'dir. Bu değer "iyi" aralığındadır. Bartlett testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen değer  $p < 0,01$  olduğu .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Tablo 2 incelediğimizde meslek etiğinin açıklayıcı faktör analizinde başlangıç öz değerleri (Initial Eigenvalues) 1000 üzerinde olan 4 faktör vardır. Bu faktörlerin toplam açıkladığı varyans ise %50,06'dır. Meslek Etiği algısının 4 alt faktörüne yönelik güvenilirlik testinin istatistikleri de yer



almaktadır. Güvenirlik düzeylerini gösteren Cronbach Alpha katsayılarının orta ve iyi olduğu söylenebilir.

### 3.5. Pearson Korelasyon Analizi

Galton, Pearson ve Spearman'ın istatistik alanına, özellikle korelasyon, regresyon ve faktör analizi ile ilgili katkıları oldukça önemlidir. Aslında, iki değişken arasındaki ilişkinin temeli, yani korelasyon veya kovaryans, istatistikte önemli bir rol oynamıştır. Pearson korelasyon katsayısı nokta tahmini (anlamlılık testi), açıklama (bağımsız bir değişken tarafından bağımlı değişkendeki varyans), tahmin (bağımsız bir değişkenden bağımlı bir değişkene doğrusal regresyon) ve güvenilirlik ve geçerlilik testlerinin yapılabilmesini sağlamıştır (Tankard, 1984, 39).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt faktörlerinin kendi aralarındaki korelasyonlarının analizi için Pearson Korelasyon Testleri uygulanmıştır. Analiz değerleri -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Alınan değer +1 ise pozitif yönlü tam ilişki -1 ise negatif yönlü tam ilişkinin var olduğunu gösterir. Sıfır ise iki değişken arasında ilişkinin olmadığını gösterir (Tabachnick ve Fidell, 2001, 53-54; Tutar ve Erdem, 2020). Bu değer 1'e doğru yaklaştıkça ilişkinin gücünün arttığını, sıfıra doğru yaklaştığında ise ilişkinin gücünün azaldığını göstermektedir (Schober vd., 2018, 1763).

**Tablo 4:** Faktörler Arası Korelasyon Tablosu (N=533)

Korelasyon	Düşünme Stilleri							Meslek Etiği Algısı			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Yasama	1										
Yürütme	,448**	1									
Yargı	,421**	,479**	1								
Monarşi	,110*	,170**	0,077	1							
Hiyerarşi	,471**	,520**	,474**	,185**	1						
Liberal	,412**	,363**	,578**	,090*	,549**	1					
Gelenekçi	-,093*	,152**	-,048	,402**	,124**	-,104*	1				
Makyavelizm	-,271**	-,276**	-,248**	,171**	-,187**	-,168**	,222**	1			
S. Darwinizm	0,062	0,061	0,068	,091*	,167**	,198**	,101*	,121**	1		
E. Görelilik	,152**	0,062	,115**	0,068	,147**	,110*	-,078	0,003	-,007	1	
A. Nesnellik	,104*	,094*	0,074	,111*	,138**	0,081	0,069	0,065	,108*	,103*	1

\*\*\*p<0.001, \*\*p<0.01, \*p<0.05, †p<0.10

Tablo 4 incelendiğinde düşünme stilleri ait 7 faktörün (yasama, yürütme, yargı, monarşi, hiyerarşi, liberal ve gelenekçi) ve meslek etiği algısına ait 4 faktörün (Makyavelizm, sosyal darwinizm, etik görelilik, ahlaki nesnellik) birbirleriyle olan ilişkileri görülmektedir. Araştırma verilerinin normal dağılım göstermesinden dolayı faktörlerin korelasyon ilişkisi iki yönlü pearson korelasyonu yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

Düşünme stilline ait faktörler içerisinde “Yürütme” faktörü, meslek etiği faktörlerinden “Makyavelizm” ile anlamlı düzeyde  $p=,00$  ( $p<,05$ ) en güçlü korelasyon ilişkisine sahiptir. Korelasyon kat sayısı  $-,276$ ’dır. Bu ilişki anlamlı ve ters yönlüdür.

### 3.6. Regresyon Analizleri ve Hipotez Testleri

Regresyon analizi ilk olarak 19. yüzyılın ikinci yarısında Sir Francis Galton tarafından geliştirilmiştir. Galton, ebeveynlerin ve çocukların boyları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Hem uzun hem de kısa ebeveynlerin çocuklarının boylarının grubun ortalamasına doğru yaklaştığını gözlemlemiştir. İlk başlarda bu değişimlerin rastlantısal olduğunu düşünen Galton, daha sonra bu değişimleri gözlemlemiş ve bu eğilimi matematiksel bir denklemlerle izah etmiştir (Kutner, ve diğerleri 2005, 5; Dunn ve Clark, 2009, 166; Erdem, 2021). Regresyon analizi bağımlı değişkendirdeki değişimin ne kadarlık kısmının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ortaya koyan veri analiz tekniğidir (Dursun ve Kocagöz 2010, 2). Doğrusal regresyon  $y$  olarak isimlendirilen bağımlı değişkenle  $x$  olarak ifade edilen bir veya daha fazla bağımsız değişkenin aralarındaki ilişkiyi modelleme yaklaşımıdır (Kılıç 2013, 90).

İki değişkenli (iki değişkenli) basit doğrusal regresyonda, iki değişken arasında düz bir çizgi bulunur. En uygun düz çizgi,  $X$  ve  $Y$  yollarından geçer ve veri noktaları ile çizgi arasındaki kare mesafelerin toplamını en aza indirir (Tabachnick ve Fidell 2001, 18).

Regresyon analizi sonucunu değerlendirmede kullanılan  $R^2$  bir ilişki ölçüm değeridir. Bağımsız değişken  $X$  ‘in bağımlı değişken  $Y$  üzerindeki açıklayabildiği varyans yüzdesini temsil eder.  $R^2$  değeri  $0$ ’a yaklaştıkça bağımsız değişkenin açıkladığı varyan oranı azalır.  $R^2$  değeri  $1$ ’e yaklaştıkça açıklanan varyans değer oranı artar.  $R^2$  değeri regresyon kareler toplamının, genel kareler toplamına bölümüdür (Dunn ve Clark 2009, 180). Bir değişkenin açıklama gücünü gösteren  $R^2$  değerinin yüksek olmasının gerektiği yanlış kanılardan biridir. Çünkü bir bağımlı değişkeni araştırma modelimizde yer alan bağımsız değişken haricinde başka değişkenlerinde açıklayabileceği unutulmamalıdır. Bu sebeple düşük  $R^2$  değerleri ile de araştırma modeli anlamlı olabilmekte ve  $p$  değerleri anlamlı çıkabilmektedir (Colton ve Bower, 2002, 20-21).

Araştırmanın kavramsal modeline uyumlu olarak oluşturulan tüm hipotezlere basit regresyon analizi uygulanmıştır.

**H<sub>1</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Yasama düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır.

“Yasama” düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde etkisini incelemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir. Analiz sonucunda model istatistiksel olarak

anlamlıdır ( $F = 7,206$ ;  $p < 0,05$ ). Yasama düşünme stili, meslek etiği algısını olumsuz ve anlamlı yönde etkilemektedir ( $B = -0,46$ ,  $p < 0,05$ ). Regresyon modeline göre meslek etiği algısı puanındaki değişimin %1,3'ü düşünme stillerinden biri olan yasama değişkeninden kaynaklanmaktadır.  $H_1$  hipotezi desteklendi.

**Tablo 5:** Yasama Düşünme Stilinin Meslek Etiği Algısı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Meslek Etiği Algısı	(Sabit)	2,956	9,783	0,00	0,013	7,206	0,00
	"Yasama" Düşünme Stili	-0,46	23,589	0,00			

Not: Ayarlanmış (R<sup>2</sup>) ve Standardize edilmiş beta katsayıları (B) raporlanmıştır.

**H<sub>2</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Yürütme düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

"Yürütme" düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde etkisini incelemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir. Analiz sonucunda model istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F = 11,122$ ;  $p < 0,05$ ). Yürütme düşünme stili, meslek etiği algısını negatif ve anlamlı yönde etkilemektedir ( $B = -0,57$ ,  $p < 0,05$ ). Regresyon modeline göre meslek etiği algısı puanındaki değişimin %2,1'i düşünme stillerinde biri olan yürütme değişkeninden kaynaklanmaktadır.  $H_2$  hipotezi ilişkinin pozitif olduğu üzerine kurulmuştur. Bu sebeple  $H_2$  hipotezi desteklenemedi.

**Tablo 6:** Yürütme Düşünme Stilinin Meslek Etiği Algısı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Meslek Etiği Algısı	(Sabit)	3,024	31,690	0,00	0,021	11,122	0,00
	"Yürütme" Düşünme Stili	-0,57	-3,335	0,00			

Not: Ayarlanmış (R<sup>2</sup>) ve Standardize edilmiş beta katsayıları (B) raporlanmıştır.

**H<sub>3</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Yargı düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır.

"Yargı" düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde etkisini incelemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir. Analiz sonucunda model istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F = 6,654$ ;  $p < 0,05$ ). Yargı düşünme stili, meslek etiği algısını negatif ve anlamlı yönde etkilemektedir ( $B = -0,39$ ,  $p < 0,05$ ). Regresyon modeline göre meslek etiği algısı puanındaki değişimin %1,2'si düşünme stillerinde biri olan yargı değişkeninden kaynaklanmaktadır.  $H_3$  hipotezi desteklendi.

**Tablo 7:** Yargı Düşünme Stilinin Meslek Etiği Algısı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Meslek Etiği Algısı	(Sabit)	2,908	37,239	0,00	0,012	6,654	0,01
	"Yargı" Düşünme Stili	-0,39	-3,335	0,01			

Not: Ayarlanmış (R<sup>2</sup>) ve Standardize edilmiş beta katsayıları (B) raporlanmıştır.

**H<sub>4</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Monarşi düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

"Monarşi" düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde etkisini incelemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Analiz sonucunda model istatistiksel olarak anlamlıdır (F = 24,551; p < 0,05). Monarşi düşünme stili, meslek etiği algısını olumlu ve anlamlı yönde etkilemektedir (B=0,71, p < 0,05). Regresyon modeline göre meslek etiği algısı puanındaki değişimin %4,2'si düşünme stillerinde biri olan monarşi değişkeninden kaynaklanmaktadır. H<sub>4</sub> hipotezi desteklendi.

**Tablo 8:** Monarşi Düşünme Stilinin Meslek Etiği Algısı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Meslek Etiği Algısı	(Sabit)	2,416	38,946	0,00	0,042	24,551	0,00
	"Monarşi" Düşünme Stili	0,71	4,955	0,00			

Not: Ayarlanmış (R<sup>2</sup>) ve Standardize edilmiş beta katsayıları (B) raporlanmıştır.

**H<sub>5</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Hiyerarşi düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

"Hiyerarşi" düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde etkisini incelemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir. Analiz sonucunda model istatistiksel olarak anlamlı değildir (F = 0,000; p > 0,99). Hiyerarşi düşünme stili, meslek etiği algısını anlamlı yönde etkilememektedir (B=0,00, p > 0,05). H<sub>5</sub> hipotezi desteklenemedi.

**Tablo 9:** Hiyerarşi Düşünme Stilinin Meslek Etiği Algısı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Meslek Etiği Algısı	(Sabit)	2,710	35,026	,00	0,00	,000	,99
	"Hiyerarşi" Düşünme Stili	,000	,010	,99			

Not: Ayarlanmış (R<sup>2</sup>) ve Standardize edilmiş beta katsayıları (B) raporlanmıştır.

**H<sub>6</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Liberal düşünme stilinin meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

“Liberal” düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde etkisini incelemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir. Analiz sonucunda model istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $F = 0,000$ ;  $p > 0,89$ ). Liberal düşünme stili, meslek etiği algısını anlamlı yönde etkilememektedir ( $B=0,02$ ,  $p > 0,05$ ).  $H_6$  hipotezi desteklenmedi.

**Tablo 10:** Liberal Düşünme Stiline Meslek Etiği Algısı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Meslek Etiği Algısı	(Sabit)	2,702	37,830	,00	,000	,019	,89
	"Liberal" Düşünme Stili	,002	,130	,89			

Not: Ayarlanmış (R<sup>2</sup>) ve Standardize edilmiş beta katsayıları (B) raporlanmıştır.

**H<sub>7</sub>:** Düşünme stillerinden biri olan Gelenekçi düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır.

“Gelenekçi” düşünme stiline meslek etiği algısı üzerinde etkisini incelemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. Analiz sonucunda model istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F = 24,163$ ;  $p < 0,05$ ). Gelenekçi düşünme stili, meslek etiği algısını olumlu ve anlamlı yönde etkilemektedir ( $B=.064$ ,  $p < 0,05$ ). Regresyon modeline göre meslek etiği algısı puanındaki değişimin %4’ü düşünme stillerinde biri olan gelenekçi değişkeninden kaynaklanmaktadır.  $H_7$  hipotezi desteklendi.

**Tablo 11:** Gelenekçi Düşünme Stiline Meslek Etiği Algısı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Meslek Etiği Algısı	(Sabit)	2,480	49,494	,00	0,04	24,163	,00
	"Gelenekçi" Düşünme Stili	,064	4,916	,00			

Not: Ayarlanmış (R<sup>2</sup>) ve Standardize edilmiş beta katsayıları (B) raporlanmıştır.

Bu sonuçlara göre araştırmanın  $H_1$ ,  $H_3$ ,  $H_4$ ,  $H_7$  ve  $H_8$  hipotezleri desteklenmiştir.  $H_2$ ,  $H_5$  ve  $H_6$  hipotezleri ret edilmiştir.

### 3.7. Araştırmanın Ölçüm Modellerinin Test Edilmesi

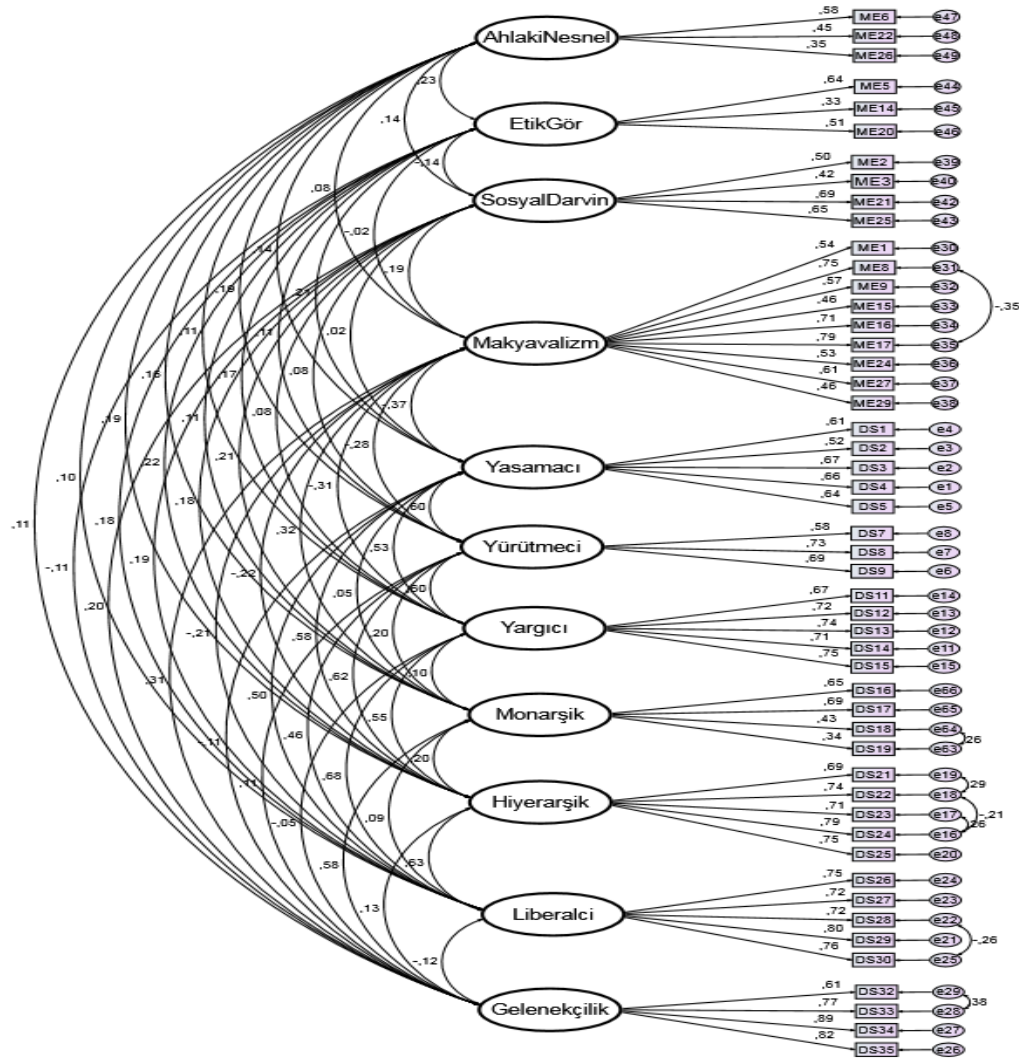
Araştırmada kullanılan ölçüm modeli AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Bu kapsamda maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak ölçeklerin öngörülen yapılarının, toplanan veri ile desteklenip desteklenmediği alternatifli modeller stratejisiyle analiz edilmiştir. On bir faktörlü modelin (yedi faktörlü bağımsız değişken düşünme stili, dört faktörü bağımlı değişken meslek etiği algısı) testi yapılmıştır. Ölçüm modelinde yer alan uyum iyiliğine ait indeksler ve eşikleri Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12:** Araştırma Değişkenlerine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Model	X <sup>2</sup>	sd	X <sup>2</sup> /sd	CFI	SRMR	RMSEA
Düşünme Stilleri (7 Faktör)	1206,8	468	2,579	0,903	0,058	0,054
Meslek Etiği Algısı (4 Faktör)	293,246	163	1,799	0,932	0,039	0,048
Tüm Faktörleri (11 Faktör)	941,8	1113	1,809	0,903	0,049	0,039
Kabul Edilebilir Uyum			≤ 5	≥ .90	≤ .08	≤ .08

Not: N=533; p<0,05; sd: Serbestlik Derecesi CFI=Uyum İndeksi; SRMR= Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü; RMSEA= Hataların ortalama kare kökü

On bir faktörlü modelin (yedi faktörlü bağımsız değişken düşünme stili ve dört faktörü bağımlı değişken meslek etiği algısı verilere uyum sağlayan model olduğu saptanmıştır ( $\chi^2$  (1113, N=533)=2013,920; p<0,05;  $\chi^2/df=1,809$ ; CFI=0,903; SRMR=0,049; RMSEA=0,039). Bu bulgulardan yola çıkarak araştırmada kullanılan ölçeklerin ayrışım geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir.

**Şekil 1:** On Bir Faktörlü Araştırma Modeli İlişkin Diyagram

Şekil 1’de yer alan on bir faktörlü model diyagramında modeli iyileştirmek adına bazı modifikasyonlar yapılmıştır. “Yürütme” faktörü altındaki iki soru (DS6, DS10) yürütme faktörü haricinde beş faktöre daha yüklenmiştir. Aynı şekilde “sosyal darvinizm” faktörü altında yer alan bir soru (ME10) sosyal darvinizm haricinde diğer üç faktöre dağılım göstermiştir. Bu sebeple bu iç soru araştırma modelinden çıkarılmıştır. Sorular arasında modifikasyon indeksleri 20.000’den büyük olan sorulara arasında kovaryans çizilmiştir (Gürbüz, 2019, 71). Bu sorular; ME8-ME17, DS18-DS19, DS21-DS22, DS22-DS24, DS23-DS24, DS28-DS30 ve DS32-DS33’tür.

#### 4. TARTIŞMA

Mert (2003), Hacettepe Üniversitesi Beytepe Kampüsündeki öğrencilere yapılan bu çalışmada, beynin düşünme stilleri ile etik algılar arasındaki ilişki araştırılmıştır. 30 üniversite öğrencisinin 15 etik senaryo karşısında verdiği cevaplarla düşünme stili puanları ile etik algı puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların ardışık düşünme stili ile etik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların insan ilişkileri baskın düşünme stili ile etik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların analitik düşünme stili ile etik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların hayal gücü yüksek düşünme stili ile etik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Mert, 2003, 190-192).

Paik, Lee, Pak, (2019), imalat, finansal hizmetler, telekomünikasyon, kamu hizmetleri ve profesyonel hizmetler dâhil olmak üzere çeşitli sektörlerdeki 16 farklı Koreli şirketten 270 yönetici ve iş profesyonelinin oluşan örneklem grubunun düşünme stili ve yönetsel etik karar verme arasındaki ilişki incelenmiştir. Doğrusal (dışsal, verilere dayalı) ve doğrusal olmayan (İçsel, duygusal) düşünme stiline sahip Koreli yöneticilerin etik kararlar verme eğilimleri arasındaki ilişki incelenmiş olup, Koreli yöneticilerin doğrusal ve doğrusal olmayan düşünme stilleri ile etik karar verme durumları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Paik, Lee, Pak, 2019, 839).

Pennino, (2002), A.B.D. de çalışan yöneticilerin etik karar verme puanları ile kavramsal, direktif veren, davranışsal ve analitik karar stilleri arasında pozitif bir korelasyonun olup olmadığı incelenmiştir. Yöneticilerin etik karar verme puanları ile direktif veren karar stili arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, diğer karar verme stilleri arasında anlamlı bir ilişkiye saptanamamıştır (Pennino, 2002, 337)

Groves, Vance, Paik (2008), A.B.D de birçok endüstri ve organizasyondaki 200 yöneticinin katıldığı araştırmada katılımcılardan bilgiler anket yoluyla elde edilmiştir. Katılımcıların doğrusal ve doğrusal olmayan ve dengeli düşünme stilleri ile etik kararlar verme davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Dengeli düşünme stiline sahip yöneticilerin, ağırlıklı olarak doğrusal düşünme stiline sahip yöneticilerden daha düşük derecede etik olmayan eylemlerde bulunma isteği göstereceği hipotezi

anlamli bulunmuştur. Dengeli düşünme stiline sahip yöneticilerin, ağırlıklı olarak doğrusal olmayan düşünme stiline sahip yöneticilerden daha düşük derecede etik olmayan eylemlerde bulunma istekliliği göstereceği hipotezi ret olmuştur (Groves ve diğ., 2008, 305).

Jahanshahi ve diğ., (2018), İran'da (2016-2017) 144 girişimciden alınan kesitsel anket verilerini kullanarak, doğrusal olmayan bir düşünce tarzına sahip girişimcilere kıyasla doğrusal bir düşünme tarzına sahip girişimcilerin çevresel durumları nasıl algıladıkları incelenmiştir. Doğrusal olmayan bir düşünce tarzına sahip girişimcilere kıyasla doğrusal bir düşünme tarzına sahip girişimcilerin girişimlerinde/işlerindeki çevresel faktörleri daha yüksek bir seviyede algıladıkları sonucu bulunmuştur (Jahanshahi ve diğ., 2018, 1).

Salceanu (2014), Romanya'nın Köstence şehrinde yapılmış olan araştırmada Rokeach Değer Anketi (1973) ve Sternberg ve Wagner (1992) Düşünme Stilleri Envanteri kullanmıştır. Analizler 2014 Ekim ayında gerçekleştirilmiştir. Yasama düşünme stiline sahip gençlerin, "heyecan verici bir hayat yaşama" ve "hırslı olma" gibi ahlaki değerlere diğerlerinden daha fazla önem verdiği ortaya çıkmıştır. Monarşi (N = 12), Hiyerarşi (N = 78), Oligarşi (N = 37) ve Anarşi (N = 26) düşünme stilleri arasında ahlaki değerler açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Salceanu, 2014, 139-147).

Fan (2016), Çin'deki bir üniversiteden 926 öğrenci katıldı. Katılımcıların yaşları 16-22 arasında değişmekte olup, ortalama 18.86 (SS = 1.21) yıldır. Katılımcıların düşünme stilleri ile kariyerleri ile ilgili karar verme yeterlilikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yasama düşünme stili ile mesleki bilgiye sahip olma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yürütme düşünme stili ile problem çözme kabiliyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yargısal düşünme stili ile kendini gösterme değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gelenekçi düşünme stili ile mesleki bilgiye sahip olma arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Fan, 2016, 63).

Zhang (2002), Hong Kong'dan 154(66 erkek ve 88 kadın) ikinci sınıf üniversite öğrencisi bu araştırmaya katılmak için gönüllü olmuştur. Katılımcıların yaşları 19-23 arasında değişmekte olup, ortalama 20 yaşında ve standart sapma 0,57'dir. Katılımcılar Düşünme Stili Envanteri 'ne (TSI, Sternberg ve Wagner, 1992) ve NEO Beş Faktör Envanteri 'ne (NEO-FFI, Costa ve McCrae, 1992) yanıt vermişlerdir. Yürütme ve gelenekçi düşünme stilleri ile Nevrotiklik anlamlı ve pozitif yönde ilişkilidir. Yasama, yargı ve liberal düşünce tarzlarıyla ile açıklık (net olma) pozitif yönlü anlamlı ilişkilidir, gelenekçi düşünce tarzıyla negatif yönlü anlamlı ilişkilidir. Yürütme düşünme stiliyle uyumluluk arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Ancak liberal ve içsel düşünme stiliyle uyumluluk arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır. Hiyerarşi düşünme stiliyle vicdanlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır (Zhang, 2002, 17).



## SONUÇ ve ÖNERİLER

Küreselleşen ve gelişen bir dünyada sağlık gibi ikamesi olmayan bir alanda çalışacak profesyonellerin evrensel normlara ve etik kurallara bağlılığı gün geçtikçe daha da önemli bir hale gelmektedir. Özellikle gençlerin bu evrensel etik kurallara ve iş ahlakına ilişkin normları idrak etme ve yorumlamada kullanmış olduğu düşünme stilleri (kalıpları) yani problemlere yaklaşım tarzları büyük bir önem arz etmektedir. Düşünme tarzımız aldığımız mesajları ve karşılaştığımız problemleri yorumlayıp çözüme başvurduğumuz soyut unsurlardır. Her birey için farklılık gösteren bu soyut unsurlar bireyler tarafından kabiliyet ve yeteneklerine göre değiştirilebilir ve bu olumlu değişimler bireyin yaşam kalitesini artırır.

Sağlık alanında okumakta olan üniversite öğrencilerinin meslek etiği ile ilgili almış oldukları derslerin içerik ve planları öğrencilerin yatkın oldukları düşünme stillerine göre düzenlenmesi öğrencilerin derslere olan ilgisini artırabilir. Eğitim ve öğretim sistemi öğrencilerin yatkın oldukları düşünme stillerine tasarlanıp, sahip oldukları düşünme stillerine göre metot ve materyaller seçilmelidir. Öğrencilerin tutum ve davranışlarının arkasında yatan psikolojik ve sosyolojik nedenlerin yanında problemler karşısında ortaya koyduğu zihinsel süreçlerinde önemli bir rolü vardır. Öğrencilerin olaylara yaklaşım tarzı ve yorumlayışı düşünme stilleri ile ilgili olup, bu stiller öğrencilere fark ettirilmeli ve öğrencilerin başarı düzeyini artıracak düşünme stillerinin öğrencilere kazandırılmasına ağırlık verilmelidir. Gençlerin sahip oldukları düşünme stilleri ile aile ve sosyal çevre arasındaki ilişki incelenip gençlerin etik ve ahlaki kurallara karşı yaklaşımları iyileştirilebilir.

Sağlık sektöründe yönetici ve çalışanların meslek etiğine daha bağlı ve kurallara uygun bir birey haline gelmesi amacıyla hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Bireylerin meslek etik algıları ile karşılaştıkları problemleri çözüme başvurdukları düşünme stilleri arasında var olan ilişki bu kişilere anlatılarak kişilerin etik algılarını olumsuz yönde etkileyen düşünme stilleri arka plana itilebilir. Pozitif ve insan odaklı yaklaşımlara daha yatkın olan düşünme tarzları kişiye kazandırılabilir.

**Çalışmanın Kısıtları ve Araştırmacılara Öneriler:** Geleceğin sağlık çalışanlarında düşünme stilleri ve meslek etiği algısını ölçmeyi amaçlayan, ciddi ve titiz bir çalışma sonunda ortaya çıkan bu çalışmada birçok bilimsel çalışmada olduğu gibi bazı kısıtlamalar bulunmaktadır. Veri toplama süreci, Kırklareli ilinde bulunan üniversitenin sağlık ile ilgili bölümlerinde okuyan 533 öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Kırklareli Üniversitesinde sağlık alanında okuyan öğrencilerden bu veriler elde edilse de daha güvenilir sonuçlar elde etmek için ülkede bulunan tüm üniversitelerden hatta sağlık alanında çalışabilecek tüm genç adaylardan toplanacak veriler ile daha önemli bulgular saptanabilir. Bu bulgular bu çalışmanın diğer çalışmalarla karşılaştırılmasını ve mevcut bulguların eleştirilmesini ve/veya genellemesini sağlar. Özellikle sağlık sektöründe yer alan özel ve devlet kurum/kuruluşlarında

mesleğe yeni başlamış veya uzun süredir çalışmakta olan bireyler üzerinde bu araştırma sonuçlarının doğrulanması önem arz etmektedir. Sağlık alanında çalışacak gençlerin düşünme stilleri hem iş hayatında hem de sosyal hayatında önemli bir yerdedir. Bu gençlerin meslek etiği ilkelerine uyumlu ve evrensel normlara bağlı bir şekilde mesleklerini icra etmeleri onları mutluluğa, huzura ve başarıya taşıyacaktır. İleride yapılacak çalışmalara da düşünme stillerinin daha birçok alt faktörü olduğu düşünerek bu alt faktörlerin meslek etiği algısı, etik ilkelere uyum, meslek etiği ile ilgili tutum ve davranış vb. değişkenler üzerinde olan etkileri incelenebilir.

### KAYNAKÇA

Allinson, Christopher W., ve John Hayes. «The cognitive style index: A measure of intuition-analysis for organizational research.» *Journal of Managmt Studies* 33, no. 1 (1996): 119-135.

Boldizar, Alexander, ve Outi Korhonen. «Ethics, Morals and International Law.» *European Journal of International Law* 10, no. 2 (1999): 279-311.

Byars, Stephen M, ve Kurt Stanberry. *Business Ethics*. Houston, Texas: OpenStax, Rice University, 2018.

Colton, James A., ve Keith M. Bower. «Some misconceptions about R2.» *International Society of Six Sigma Professionals,EXTRAOrdinary Sense* 3, no. 2 (2002): 20-22.

Çınar, Aliye. «Aristoteles'in Nikomakhos'a Etik'inde Pratik Hikmet Kavramı ve Günümüz Açısından Önemi.» *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 16, no. 1 (2007): 171-192.

Çokluk, Ömay, Güçlü Şekercioğlu, ve Şener Büyükoztürk. *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi, 2010.

Dewey, John. *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. London: D C Heath & Co, 1985.

Dunn, Olive Jean, ve Virginia A. Clark. *Basic Statistics*. 4. Baskı. New Jersey: Wiley, 2009.

Dursun, Yunus, ve Elif Kocagöz. «Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon.» *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, no. 35 (2010): 1-17.

Erdem, A. T. (2020). Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843-3858.

Erdem, A. T. (2021). Güçlendirici Liderliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü: Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 119-131.

Fan, Jieqiong. «The role of thinking styles in career decision-makingself-efficacy among university students.» *Thinking Skills and Creativity* 20 (2016): 63-73.

Goel, Mridula, ve Preeti E Ramanathan. «Business Ethics and Corporate Social Responsibility – Is there a dividing line?» *Procedia Economics and Finance* 11 (2014): 49-59.

Gözüm, Ayşe Gözde. «Banka Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre İş Ahlakı Tutumlarının İncelenmesi.» *İşletme Araştırmaları Dergisi* 8, no. 2 (2016): 293-306.

Groves, Kevin S., Charles Vance, ve Yongsun Paik. «Linking Linear/Nonlinear Thinking Style Balance and Managerial Ethical Decision-Making.» *Journal of Business Ethics* 80, no. 2 (2008): 305-325.

Gürbüz, Sait. *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara : Seçkin Yayıncılık, 2019.

Jahanshahi, Asghar Afshar, Alexander Brem, ve Mohammad Shahabinezhad. «Does Thinking Style Make a Difference in Environmental Perception and Orientation? Evidence from Entrepreneurs in Post-Sanction Iran.» *Sustainability* 10, no. 1546 (2019): 1-19.

Kılıç, Selim. «Doğrusal Regresyon Analizi.» *Journal of Mood Disorders* 3, no. 2 (2013): 90-92.

Kutner, Michael H., Christopher J. Nachtsheim, John Neter, ve William Li. *Applied Linear Statistical Models*. New York: McGraw-Hill!Irwin, 2005.

MEB. *Mesleki Gelişim (Meslek Etiği)*. Ankara, 2011.

Mert, İbrahim Sani. «Düşünme stilleri ve etik algı arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama.» *Hacettepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. 2003.

Paik, Yongsun, Jong Min Lee, ve Suhk Yong Pak. «Convergence in International Business Ethics? A Comparative Study of Ethical Philosophies, Thinking Style, and Ethical Decision-Making Between US and Korean Managers.» *J Bus Ethics*, no. 156 (2019): 839-855.

Palut, Birsen. «The Relationship Between Thinking Styles And Level Of Externality: A Study of Turkish Female Preschool Student Teachers.» *Social Behavior and Personality* 36, no. 4 (2008): 519-528.

Pennino, Clare M. «Is Decision Style Related to Moral Development Among Managers in the U.S.?» *Journal of Business Ethics*, no. 41 (2002): 337-347.

Preble, John F, ve Arie Reichel. «Attitudes towards Business Ethics of Future Managers in the U.S. and Israel.» *Journal of Business Ethics* 7, no. 12 (1988): 941-949.

Salceanu, Claudia. «Thinking Styles and Moral Values in Adolescence.» *Logos Universality Mentality Education Novelty, Section:Social Sciences* 3, no. 1 (2014): 139-147.

Schober, Patrick, Christa Boer, ve Lothar A. Schwarte. «Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation.» *Anesthesia & Analgesia* 126, no. 5 (2018): 1763-1768.

Sezici, Emre, ve Hakan Kara. «Ş Etiğine İlişkin Tutumlar ve Başlıca Felsefi Kategorileri Özelinde Yönetici-Çalışan Algısı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme.» *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 16, no. 5 (2016): 147-160.

Sternberg, R. J., ve L. Spear-Swerling. *Teaching for thinking*. Washington, DC: American Psychological Association., 1996.

Sternberg, Robert J. «Mental Self-Government: A Theory of Intellectual Styles and Their Development.» *Human Development* 31, no. 4 (1988): 197-224.

Stevens, Edward. *Business Ethics*. New York: Paulist Press, 1979.

Tabachnick, Barbara G., ve Linda S. Fidell. *Using Multivariate Statistics*. 4. Massachusetts: Allyn & Bacon, 2001.

Tankard, James W. *The Statistical Pioneers*. Cambridge, Massachusetts: Schenkman Publishing Company, 1984.

Tutar, H., ve Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve-SPSS Uygulamaları*. Seçkin Yayıncılık.

Ugoani, John Nkeobuna Nnah. «Business Ethics and its Effect on Organizational Sustainability.» *Global Journal of Social Sciences Studies* 5, no. 2 (2019): 119-131.

Wicks, James Michael. *The Generation of Alternatives and Thinking Styles in Elementary Social Studies*. Edmonton, Alberta: The University of Alberta, 1974.

Yaşlıoğlu, M. Murat. «Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfdici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması.» *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 46, no. Özel Sayı (2017): 74-85.

Yüksel, Mehmet. «Etik Kodlar, Ahlak ve Hukuk.» *Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no. 1 (2015): 9-26.

Zhang, Li-Fang. «Thinking Styles and the Big Five Personality Traits.» Educational Psychology 22, no. 1 (2002): 17-31.

## “Çokkültürlülük” ve “Etik Konusu” Hakkında Farklı İş Yerlerinde Çalışan Kişilerin Metaforik Görüşlerinin Değerlendirilmesi<sup>1</sup>

Nazmiye HAZAR<sup>2</sup>

### Öz

Teknolojinin hızla gelişmesi insanların yenilikler ve değişimlere uyum süreçlerini de etkilerken toplum yapısına da etki etmektedir. Son yıllarda ülkeler arasında ekonomik sermaye ve iş gücü ile ilgili ekonomik ve kar amaçlarının toplumların kültür yapılarında değişimler yarattığı gibi küreselleşme nedeni ile farklı kültürlerin de bir araya gelmesine ve bu etkileşim nedeni ile çokkültürlülük ve farklı kültürleri tanıma ve anlama dünya genelinde evrensel anlamda değer gören konular arasında farklı iş ve meslek gruplarında ele alınmaktadır. Küreselleşmenin bir getirisi olarak toplumlar bütünleşme yolunda ilerlerken; günümüz dünyasında, ülkeler arasında pek çok farklılıkların olduğunu görebilmekteyiz. İktisatçılar, ulusların farklı zenginlik düzeylerini yalnızca iktisadi nedenlere bağlarken, diğerleri bunu, coğrafi, hukuki, politik, kültürel, dini veya tarihi olmak üzere birçok farklı nedene bağlayabilmektedir. Eğitim, işletme, pazarlama, sosyal, kültürel, sanatsal yönlerin dışında bilim insanlarının son yıllarda en çok önemsemekte oldukları konular olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların etkileşimlerinin değişmesine neden olan küreselleşmenin yeni bir dünya düzeni yaratmakta olması kamu iş alanlarında toplumsal yapılaşmaları meydana getiren etik kavramı ile ilgili hassasiyeti de arttırmıştır.

Araştırmanın amacı farklı kültürler ve etik konusu ile ilgili katılımcıların metaforik olan görüşlerini ortaya koymaktır. Ayrıca literatür araştırmalarının uyumunun yanı sıra son yıllarda gerek eğitimde gerekse bilimsel çalışmalarda metafor çalışmalarının değer görmesi nedeni ile elde edilen bulgular dâhilinde konuyu ele almak da amaçlanmıştır. Araştırmaya nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni ile 11 katılımcının dâhil olduğu bu çalışmada farklı meslek gruplarındaki bireylerin farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde çalışma ve farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramını neye benzettikleri ile ilgili algılarını metaforlar olarak tespit etmeyi amaçlamıştır.

Araştırma sonucunda “farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde çalışmak” ve “farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramı” ile ilgili yapılan benzeşimler sosyal mesleklerden oluşan katılımcı gruplarında katılımcıların benzeşim özellikleri ve benzeşim niteliklerinin gruplandırılmıştır. Katılımcıların farklı kültürleri barındıran iş yerleri ile ilgili çoğunluğun olumlu metaforlar ürettikleri, farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramı ile ilgili ürettikleri metaforların toplum değerleri ve kültür konusu ile ilişkili içerikler barındırmıştır. Bu anlamda farklı kültürlere ve çok kültürlülüğe bakış şeklinin yanı sıra etik kavramı ile ilgili üretilen metaforların katılımcıların etik davranışlarla ilgili toplum yapıları ile de ilişkili bir özelliğidir. Dolayısıyla bu özelliğin insan yetiştirme düzeni ile ilişkisinin doğru anlamlandırılıp tanımlanabilmesi için eğitim düzeyi düşük bireylerin metafor algılarının nasıl olduğuna dair yapacak oldukları tanımlamaların bütünleşmesi halinde gerçeklik sunabilir. Bu açıdan toplumun kültür değerlerinde farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik davranışlar ve etik kavramını nasıl tanımlamakta oldukları hakkında toplum algısı ile ilgili genellemelerin yapılabilmesi yönünde araştırmaların çoğaltılması önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kültür, farklı kültürler, çokkültürlülük, etik, etik davranış

---

<sup>1</sup> Bu araştırma 19- 20 Haziran 2020 tarihinde Yakın Doğu Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü [www.neu.edu.tr-icier.conference@neu.edu.tr](http://www.neu.edu.tr-icier.conference@neu.edu.tr) adresinde yer alan Victural Konferansı ICIER Uluslararası Disiplinler Arası Eğitim Yansımaları Konferansı'nda bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Uzm., Near East University, nazmiyehazar86@yahoo.com, (ORCID: 882D13-AC271C-4858BF-15B61F-0A5EA9-271626-941584-340360-F92890-5315C5-696623-01)

## EVALUATION of METAPHORICAL VIEWS of PEOPLE WORKING in DIFFERENT WORKPLACES about “ MULTICULTURALISM” and “ETHICS”

### Abstract

The rapid development of technology affects people's adaptation to innovations and changes while also affecting the structure of society. In recent years, the economic capital and workforce between the countries on economic and non-profit cultural societies such as those created by changes in the structure, due to globalization, different cultures come together and due to this interaction, multiculturalism and recognition and understanding of different cultures throughout the world in different business and professional groups who saw value in the universal sense between subjects are addressed. As a result of globalisation, as societies move towards integration, we can see that there are many differences between countries in today's world. Economists attribute different levels of wealth of nations to economic reasons only, while others attribute it to many different reasons, geographical, legal, political, cultural, religious or historical. Education, business, marketing, and social, cultural, artistic aspects of the scientists in recent years as the most important issues come across as. The fact that globalization, which causes people's interactions to change, is creating a new world order has also increased the sensitivity about the concept of ethics, which creates social structures in public business areas.

The aim of the research is to present the metaphorical views of the participants regarding different cultures and ethics. In addition to the harmony of the literature research, it is also aimed to address the subject within the findings obtained in recent years due to the importance of metaphorical studies both in education and in scientific studies. 11 of the participants in this study qualitative research method with the research of olgubili pattern of individuals working in different occupational groups in workplaces with different cultures and different cultures in the work place describe what is the concept of ethics-related perceptions aimed to identify as metaphors.

As a result of the research, the similarities made about “working in work places that host different cultures” and “the concept of ethics in work places that host different cultures” were grouped in the participants 'affinity characteristics and affinity qualities in the participants' groups consisting of Social Professions. The majority of the participants produced positive metaphors about the workplaces containing different cultures, and the metaphors they produced about the concept of ethics in the workplaces containing different cultures contained content related to the subject of community values and culture. In this sense, as well as the way they look at different cultures and multiculturalism, the metaphors produced about the concept of ethics are also related to the participants ' social structures related to ethical behavior. Therefore, the relationship of this feature with the human rearing order can be accurately described and presented in case of integration of the definitions of what metaphorical perceptions of individuals with low education level are going to be like. In this respect, it has been proposed to increase research in order to make generalizations about the perception of society about ethical behaviors and how they define the concept of ethics in workplaces that contain different cultures in the cultural values of society.

**Keywords:** Culture, different cultures, multiculturalism, ethics, ethical behavior

## Giriş

Sosyal bilimler içinde önemli bir konu alanı olarak değerlendirilen “kültür” konusu insanlığın varlığı ile her geçen gün önemsenen ve araştırmacıların son yıllarda gelişim ve değişimlerin de etkisi ile en fazla konu edindikleri konular arasında farklı bakış açıları ile ele alınmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültür kavramı ile ilgili genel anlamda kültür bilimcilerin hem fikir oldukları tanımlamada kültürün insanlığın tarihi birikimleri ile değer gördüğü, güncel değerlerin yanı sıra yeni değerlerin de yaratılması sonucunda var olan ürünler aracılığı ile geleceğe yönelik tasarım ve yönelimlerin oluşturulması yönünde de bir taslak ya da bunların anlatılmasıdır (Akt. Özhan, 2006). İnsanın doğaya maddi ve manevi olarak eklediği tüm varlıklar kültür olarak nitelendirilebilir. Bu bakımdan insanların yarattığı, ürettiği, her mal, her ahlak aslında bir kültür ögesidir (Kongar, 1996).

Başka bir deyişle “doğanın yarattıklarına karşın insanoğlunun ortaya koyduğu her şey” (Akt. Güvenç, 1994) olarak tanımlanan kültür, insanlığın varlığının başlangıcından beri ortaya konulan tüm değerleri de içine alan bütünleştirici bir kavramdır. Fakat yaşanan bölgenin kendine has değerleriyle bürünmüş olan kültür kavramının her toplumun kendine has özellikleri nedeni ile toplumların kendilerine özgü özellikleri ile de dikkat çekmektedir. Bu bağlamda ortak değerler çerçevesinde bütünleşen insan toplulukları zamanla devletleri de oluşturmuşlardır. Malinowski (Akt. Bottomore, 1984) kültürle ilgili olarak kültürün bir takım araçlar, tüketim malları, çeşitli toplumsal grupların kuruluş kuralları ve adetlerden oluşan bütünleştirici bir bütün olarak tanımlamaktadır. Kültür kavramı, herhangi bir grubun yaşamını anlamlandırıyor ya da sağlayabiliyorsa o gruba yaşam biçimi ile ilgili yön verme özelliği ile karmaşıklık içermesine rağmen o gruba özgü müşterek inançlar, değerler ve kavramlar bütünüdür (Fay, 2001).

Araştırmalar kültür kavramının töreler, aile, soy ve akrabalık, sanat, bilgi ve eğitim, yerleşim şekilleri, üretim ve tüketim ilişkileri, yönetim, beslenme ve sağlık, inanç sistemleri, kişilik sistemi ve dil gibi öğeler içerdiğine dair bilgiler aktarmaktadır (Güvenç, 1994). Kültür kavramının bu öğeler doğrultusunda kavramsal açıdan evrensel anlamda değer gördüğünü hatta yaşantısal açıdan da toplumsal bir değer olduğu da belirtilebilir. Fay (2001) kültürlerin tutarlılık, homojenlik, tek seslilik veya kendi içlerinde barışıklık durumlarının olmaması, çok dilli, çatışık, değişebilir özellikte ve açık olmanın yanı sıra ayrık ve çoğunca karşıtlık barındıran bir yapıya sahip olduğunu da ifade etmektedir. Gutmann (2005) ise; liberal demokrasilerde vatandaşlık kavramının kapsamlı ve evrensel bir kimlik olarak görülemeyeceğini, John Stuart Mill ve Ralph Waldo Emerson’un ifade ettikleri gibi insanların eşsiz, kendilerini oluşturan ve yaratıcı bireyler olmasını vurgulamaktadır. Bunların yanı sıra araştırmacı insanların her birinin birer kültür taşıyıcısı olduğunu ve kültürü insanların oluşturduklarının yanı sıra kültürlerin geçmişte var olan ve şimdiki zamanda insanların kimliklerine



bağlı olarak farklılık gösterdiğini de vurgulamaktadır. Bu açıdan bir çeşit çoğulculuk durumu söz konusudur. Çoğulculuk farklı kültürel değerleri yaşattığı gibi, ortak yaşantıların farklı kültürel örüntülerle bezenmesi durumundadır. İnsanın var olduğu grup içerisinde onu gruptaki diğer bireylerden ayırt ettiren özellikleri, düşünceleri ve aksiyon örnekleri zamanla gelişebilir. Dolayısıyla bu tür soyut eylemler de kültürü oluşturmaktadır. Soyut örnekler insanın var olduğu grup hayatında, sosyal ilişkilerinin içerisinde, doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak öğrenilip kazanmış oldukları ile ilgili bir durumdur. Soyut eylemler toplumun topladığı, taşıyıp getirdiği mirasın bütünüdür (Akt. Özhan, 2006). Aynı coğrafya üzerinde bulunan ve ortak mirasın parçalarını oluşturan mozaik her bir parçası kültür kavramına zenginlik katarak ve çok kültürlülük kavramını oluşturmuştur. Toplumsal yapı çerçevesinde farklı olduğu iddia edilen gruplar farklılıklarını koruma ya da sürdürmekle ilgili kimliklerinin tanınmasını istemeleri zamanla, tüm dünyada çok kültürlülük konusunun tartışılmasına vesile olmuştur.

Çok kültürcü ifadelerin kullanımındaki temel amaca bakıldığında farklılıkların tanınıp hoşgörü tutumuyla uyumlu ve verimli bir toplumun yaratılması amaçlanmaktadır (Yalçın 2002 ). Çok kültürlülük; “kimlik politikası” (identity politics), “tanınma politikası” (politics of recognition) ya da “farklılık politikası” (politics of difference) kapsamında ve bu politikalara yönelik taleplerle bağlantılı bir şekilde ortaya çıkmıştır (Tambiah, 2001; akt. Altınbaş 2006). Çok kültürlülük kavramı ile ilgili tanımlamaların, asimilasyon, bütünleşme (entegrasyon), ayrımcılık kavramları kadar kolay olmadığını belirtebiliriz. Çünkü bu kavram, gerek ideolojik gerekse teorik açıdan toplumsal bir politika çerçevesinde toplumsal yapının bir parçası olarak farklı içeriklerde anlamları da barındırmaktadır. Çok kültürlülük kavramı kültürel farklılıkların kamusal alanda ifadesi, azınlıklara özel haklar sunulması, azınlıkların farklı kültür ve kimliklerini koruma ya da geliştirmelerinin yanı sıra farklı kültürel yapıların gelişiminin teşvik edilmesi yönünde çeşitli anlamları da kendi içerisinde iki boyutlu bir yapı içeren çok kültürlülük kavramının bir boyutu farklılıkları tanımlayıcı, diğeri ise farklılıklara değer verici bir yapı sergilemektedir (Özhan, 2006). Çok kültürlülüğün ilk boyutu toplum içinde yer alan çok sayıdaki etnik ve kültürel grupların varlığını ifade etmektedir. Bu bakımdan bir ülkede ülke nüfusunun farklı etnik kümelerden oluşması durumu, o ülkenin nüfusunu tanımlayıcı düzeyde çok kültürlü yapabilmektedir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki çok kültürlü toplum modelini belirleyen etken, nüfusun farklı etnik kökenlerden gelen kişilerden oluşması değildir. Çok kültürlü toplum modelini belirleyen etken toplumun nüfusunu oluşturan bu kimseler arasındaki toplumsal ilişkilerin belirli bir özgün çerçevede düzenlenmesidir. Çok kültürlülüğün ikinci boyutu ise; toplumda değer verici yapıyı oluşturmaktadır. Çok kültürlülük kavramı bir toplum içinde farklı kültürel değerlerin korunmasına ve yaşatılmasına ile ilgili anlayışın toplum tarafından benimsenmesi durumudur. Bu anlamda çok kültürlülüğe yönelik eleştirel bakış açılarının da alan yazında var olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Yalçın (2002 b), çok kültürcü politikalara ve eğitim anlayışlarına karşı çıkan düşünürlerin, çok kültürlülüğün birleştirici gibi görüldüğü ancak bunun tam aksine parçalayıcı etkisine dikkat çekmektedir. Çok kültürlülük karşıtları çok kültürlülük politikalarının toplumları bir ulus olarak birleştirmek yerine, kendi kategorilerinde tanımlayarak bölmektedir. Bu durum bütünleşmeyi engellediği gibi; gerek siyasal anlamda gerekse kültürel anlamda medeniyetin sonu anlamına gelmektedir (Altınbaş, 2006). Yalçın ise (2002 b) toplumların genel anlamda homojen öğelerden oluşan bütünlükler olmadığını belirtmektedir. Bu açıdan az ya da çok miktarda kendini farklı gören grupların var olan farklı kültürleri bir toplum içerisinde yaşayan varlığı ile çok kültürlü yapılanmaları oluşturabilmektedir. Bu sebeple çok kültürlülüğün var olduğu durumların aynı ortamı paylaşan birden fazla farklı kültürün varlığından kaynaklanan bir durum olduğu da bir gerçekliktir. Hem dünyada hem de Türkiye’de çok kültürlülüğe ilişkin farklı bakış açıları bulunmaktadır. Bu özelliği ile çok kültürlülüğün tartışmalı bir kavram olduğu kabul edilebilmektedir.

Farklı bakış açıları ile ele alınan çok kültürlülük bilim insanlarına göre farklı yönlerde eleştiriler içerebilmektedir. Irk, etnik köken, sınıf, cinsel yönelimler, din, yaş ve benzeri ölçütleri içerdiğini ifade eden araştırmacılar olduğu gibi, bazı araştırmacılar ise çok kültürlülüğü ırk bağlamında da ele almaktadır. Dolayısıyla bu araştırmacılar çok kültürlülükle ilgili Afrikalı Amerikalılar, Hint Amerikalılar, Asyalı Amerikalılar ve Latin Amerikalılar olmak üzere dört temel ırk ile sınırlandırmaları dikkat çekmektedir (Sue, Arredondo ve McDavis, 1992).

Avrupa Birliği ( AB) farklı kültürlerin yaşatılması ve farklı dillerin desteklenmesi ile ilgili pek çok çalışma yürütmektedir. Örneğin CC-WISE projesi farklı kültürlerin ve farklı dillerin yaşatılması ile ilgili amaçlar doğrultusuna uygun bu amaca özgün bir eğitim modeli oluşturma çabası sergilemektedir. CC-WISE Projesi’nin amacı kültürlerarası ve disiplinlerarası uygulanabilirliğe sahip bir eğitim modeli yaratmak olarak açıklanmaktadır. Bu amaçla bu projede öncelikle öğretmenlerin kültürel çeşitliliğin değerlerine karşı çok kültürlü bir farkındalık, hoşgörü ve anlayış ortaya koyabilmek hedeflenmektedir. Kısaca Avrupa açısından kültürlerarası diyalogu tanıtan bir eğitim oluşumun sürdürülebilmelerine elverecek uygun metodolojiye duyulan gereksinime bir cevap verebilmek niyetiyle oluşturulmuştur. Hatta diğer t bir bakış açısıyla değerlendirecek olur isek; bu proje, öğretmenlerin öğretmenlik melekleri ile ilgili öğretme sürecindeki rollerinde sadece konuşmacı yani düz bir anlatımcı olmalarını değil de; öğrencilerinin öğrenmelerini sağlama sürecindeki becerileri de geliştiren öğretmenin bilgi ve beceri düzeylerinin gelişmesine de yardım etme özelliği ile öğretmene “rehber” olma özellikleri katan bir yapıya sahiptir (CC-WISE, 2006).

Son yıllarda insan eylemlerinin pek çoğunun etik değerlerle ilgili olması nedeni ile çalışma hayatı ile ilgili etik, etik ilkeler, meslek etiği, etik kodlar, meslek ahlakı, iş ahlakı, etik dışı davranışlar

vb. kavramların sıklıkla kullanılmakta olduğunu görmekteyiz. Aydın' a göre (2003) insanların tüm eylemleri etik davranışlar değerlendirilemeyeceği gibi etik değerlerle ilgisi olmayan insan etkinliğinin de bahsedilmesinin oldukça zor olduğunu belirtmiştir. Her geçen gün hızla eğitim, insan ilişkileri, örgütsel yaşam ve yaşam karmaşık bir hale bürünmektedir. Nitekim toplumsal yaşamın karmaşıklığının her geçen gün artmasının da etik kavramının sıklıkla kullanılmasını etkileyen bir unsur olmuştur. Lamberton ve Minor'a göre (1995) geçmişten bugüne değin; doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımı etik olarak tanımlanmaktadır (Akt: Pehlivan-Aydın, 2001). Bu bakımdan düşünüldüğünde, herhangi bir eylemin ahlaki boyutu ile iyi bir eylem olmasını sağlayan niteliksel durumunu etik sormaktadır. Dolayısıyla bu çerçevede etik değerlerde ahlak, iyi, ödev, gereklilik, müsaade gibi kavramlar ele alınmaktadır (Pieper, 1999). Etik kavramı insanın kişisel özelliklerinin yanı sıra toplumsal yaşamındaki ahlaki sorunlarını da ele alıp incelemektedir (Akarsu, 1998). İnsan eylemlerini ahlaki bakımdan değerli ya da değersiz olması ile ilgili durumunu konu edinen etik (Pehlivan ve Aydın, 2001), bu açıdan temellendirmesi oluşturulan sonuçlara varmayı da hedeflemektedir. Ancak etik, ahlaklaştırma, ideolojiye dönüştürme ya da dünya görüşü ortaya koyma gibi bir amaca da sahip değildir (Pieper, 1999).

Cevizci (2002) etik kavramı ile ilgili "Belli bir yaşama idealini hayata geçirebilmek için mücadele eden, çağı ve üyesi olduğu toplumun yaşayışını eleştiren, hatta mahkûm eden, mevcut değerler silsilesi yerine alternatif değerleri koyan, yaşama kurallarını açık seçik tanımlayan, kısaca hayata anlam katan ahlaki ilkeler teorisi, felsefe disiplini" şeklinde tanımlamıştır. Frankena ise (2007) etik konusu ile ilgili etiğin bir felsefe disiplini olarak, ahlak, ahlaka ilişkin sorun ve yargularla ya da ahlaki sorun ve yargularla ilgili olduğunu belirtmiştir.

Türkçede etik sözcüğü ile ilgili Arapçada huy, mizaç, karakter gibi anlamlarda kullanılan "hulk" kelimesinden türeyen "ahlâk" sözcüğü kullanılmaktadır (Cevizci, 2002). Bu açıdan değerlendirdiğimizde etik kelimesinin ahlak kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanılmakta olduğunu belirtebiliriz. Oysa bu iki kavram birbirinden farklıdır. Etik ve ahlak konusu birbiri ile ilişkili ancak tanımları aynı olmayan iki farklı kavramdır. Bireysel ve toplumsal anlamda doğru ve yanlışları belirleyen süreçler ahlak olarak tanımlanırken etik değerler inançlarla ilgilidir. Nitekim etik kavramı doğruların ve yanlışların belirlenmesine yarayan kurallar ve ilkelerin sebeplerini açıklamakla ilgili uygulamaların yanı sıra ahlak çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Bayrak Kök, 2012, s. 60).

Pehlivan-Aydın (2001) bu iki kavramın birbirinden farklı olması ile ilgili etiğin ahlak felsefesi olmasını, ahlakın ise etiğin araştırma konusu olduğunu belirtmektedirler. Ahlak, kültürel değerler ve idealler doğrultusunda doğru ve yanlışların yanı sıra uygun bu kültürel değerler ve ideallerle ilgili nasıl davranılması gerektiğini de belirlemektedir. Dolayısıyla etik konusunun hem daha

soyut kavramlara dayalı olması hem de bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışmakta oluşu da dikkat çekicidir. Ahlak, olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey olurken etik, bu olguya yönelen felsefi disiplinin adıdır (Kale, 2009).

Budd (2004) çalışma ilişkilerine yönelik sunduğu etik çerçevelerle ilgili olarak, çalışma ilişkileri ile ilgili yapılan uygulamalarının etik değerlendirilmesi için bir temel olarak değerlendirilebilir. Nitekim Greenwood'un (2002) öne sürdüğü etik teorilerini vurgulayan varsayımlar belirgin olmadığı anlayışının ötesine geçilecektir. Ancak yine de Greenwood teorik yaklaşımları, uygulayıcılar ve yöneticiler açısından ilgi çekici olmayabileceğini veya etik değerlendirme yapmalarına imkân sağlamayabileceğini belirtmiştir. Bu açıdan düşündüğümüzde Greenwood (2002) insan kaynaklarının değerlendirilmesi için minimize edilen standartlara ulaşılmış olunması gerekir yaklaşımının da kısıtlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bunlardan birincisi insan kaynakları yönetimi ile ilgili herhangi bir etik standardın geliştirilmesinde, yeni bir en iyi uygulama reçetesine dönüşebilir olduğunu belirtebiliriz. Nitekim bu durumun ironikliği ile ilgili İKY'ye yönelik etik çalışmaların bu tür normatif reçetelerin eleştirilmesi ile başlamasıdır (Greenwood, 2002, s. 275). Minimum standartların geliştirilmesi ile ilgili olarak, hakların ifade edilmesi kısmıyla ilgili olarak pek de etkin bir yöntem olamayacaktır. Fakat bu kısıtlara rağmen, çoğunluğun çalışanlara saygılı davranması gerektiği ve bireylerin özgürlüğüne müdahale edilmemesi kısmına katılması beklenir (Greenwood, 2002, s. 275).

Geleneksel olarak Türkiye'de kamu yönetiminin evrensel ilkeleri ( yapısal, işlevsel, davranışsal) üzerinde durulmasına rağmen az sayıda yazarın kamu yönetiminde kültürel bağlamları konu edindiği görülmektedir (Gaus, 1995). Oysa kamu yönetimi alanındaki gelişmeler kültürel yaklaşımın günümüz dünyasında geçerli olduğunu kanıtlar nitelikte olmuştur. Kamu yönetimi ile ilgili yeni yaklaşımlara baktığımızda 1970'li yıllarda kamu yöneticilerinin değerler, etik ve ahlakla ilgilenmesi ve toplumun sorunlarını çözmek üzere bir eylem stratejisi izlemesi yükümlülüğü üzerinde durulduğu görülmektedir ( Headly, 1990). Kenneth Kernaghan 1970'li yılların kamu yönetimi ile ilgili olarak disiplininin ve uygulamalarının tarihsel gelişimi ile ilgili "etiğin 10 yılı" olarak tanımlama yapmaktadır (Kernaghan, 1980). Bununla birlikte kamu çalışanlarının etik davranışlarının kamu yönetiminin gündemini en üst seviyede meşgul ederek; en üst yerde korumuştur. Etik sorunlara paralel olarak kamu yönetimi öğretisi ile ilgili 1990'larda yaşanan bunalım örnek verilebilir. Bütün bunların sonucunda, herhangi bir ülkede kamu yönetiminin sorunları üzerinde (etik sorunlar da dâhil olmak üzere) çalışmak amacıyla başlatılan herhangi bir girişimin açık sistem yaklaşımını benimseyerek, toplumsal-kültürel özellikleri ve kamu yönetimi anlayışındaki yeni küresel gelişmeleri göz önünde bulundurması gerektiğini söyleyebiliriz (Fox ve Miller, 1996). İnsan davranışlarının yanı sıra insanın ahlak değerinin odağında yer almakta olan etik sorunu bu özelliği ile kamu yönetiminde

etik sorunları kültürel bir içerikle çözebilir nitelikte olmalıdır. Bu açıdan kamu yönetiminin mevcutta var olan tüm yasal ve yönetsel kuralların yanı sıra önlemler ve yaptırım düzeneklerine karşı Türk kamu yönetiminde ahlaki bozulmanın neden yaygın olduğuna dair sorular araştırmacıların da dikkatini çekmektedir.

Türk insanının düşünüş biçimi ile ilgili atasözlerini incelediğimizde “Kol kırılır yen içinde kalır.” atasözünün “kirli çamaşırlarını dışarıda yıkayamazsın” anlamına gelmesi ile ilgili en yakın örneği Türkiye’de devletin sorgulanamazlığı ile ilgili durumun kendi başına bir kültürel değer olmasını ifade edebiliriz. Bu düşünce yapısı ne yazık ki Türkiye’de açıklığın sağlanabilmesi ile ilgili büyük bir engel unsuru olmakta iken; devletin çıkarlarını korumakla ilgili devlet memurlarının resmi görevlerinde bu yapının örtülmesi ile ilgili yaptırım da olumsuz bir örnek olarak nitelendirilebilir. Bu hukuk kuralındaki nitelikle ilgili olarak devlet memurlarının ve politikacıların her türlü etkinlikleri (yasal ya da yasaya aykırı) olma halleri ile ilgili güçlü bir gerekçe sağlamakta olduğunu da belirtebiliriz. Bu yüzden “devletin çıkarlarını korumak” maksadı ile yapılmakta olan her etkinlik içeriğinde bir suç oluştursa dahi, ahlak açısından uygun görülebilmektedir. Bunların yanı sıra hukuk kurallarının bazı kültürel değerler de de, devlet adına işlenen suçların gizlenmesine özendirilmekte olabildiğini de belirtebiliriz. Oysa Mustafa Kemal Atatürk “Bir millet, zenginliğiyle değil; ahlak değerleri ile ölçülür.” (Etik ile İlgili Güzel Sözler, 2014) derken burada etik değerlerin önemine vurgu yapmıştır.

Bunların dışında etik değerlerle ilgili atasözleri ve deyimlere baktığımızda “Kedi uzanamadığı ciğere mundar der.” ya da “ipe un sermek” gibi bir deyim veya “Denize düşen yılana sarılır.”, ‘Devletin malı deniz, yemeyen domuz.’ atasözlerinin ağızdan ağıza bugünlere kadar dilinde dolaşmasının nedeni elbette yaşanmış tecrübelerin devamlılığı ile ilgili üzücü bir durumdur. Burada verilen örneklerde de görüleceği üzere toplumda tarihin belirli dönemlerinde atalarımızdan bugüne kadar ulaşılabilmiş bazı olumsuz etik değerlerinin yansımasıdır. Bu açıdan düşünecek olduğumuzda ise; kültürden kaynaklanan bu tür olumsuz sözlerin kültürel bir sorun olarak algılanması ve bu tür sorunların da ortadan kaldırılabilmesi için kültürel araçların kullanılmasına önem vermemiz gerekmektedir. Çünkü yozlaşma ve etik dışı davranışlarla savaşıma sürecinde kültürel stratejilerden destek alınarak çözümlenebilir.

Türk kamu yönetimi ile ilgili değerler sisteminde var olan temeller ile ilgili yapılan yakın tarih çalışmalarından yola çıkarak geleneksel yapıya ilişkin var olan kültürel yapıdan bahsedebiliriz ( Emre, 1993). Bu araştırmalar çerçevesinde bürokratik kültürde en önemli öğelerinde toplulukçuluk, dayanışma ve “cemaat”/küme içi uyum olduğunu söyleyebiliriz( Güvenç, 1993). Bu açıdan düşünüldüğünde ise; Türkler ve Türk bürokratlarının da kendilerini bir cemaat içinde daha güvende

buldukları görülmektedir. Dolayısıyla var oldukları cemaatler içinde iyi ilişkiler kurma gayretleri zaman zaman diğer topluluk ya da gruplara karşı olumsuz tutumlar sergileyebilmeleri anlamına da gelebilmektedir. Oysa toplulukçu kültürlerde kişisel sorumluluk duygusu gelişmiş olmamasının yanı sıra; cemaat önderliğini yapanların Türk toplumunda ve hatta kamu yönetiminde oldukça saygın bir nitelikleri olduğu da görülmektedir. Böylesi bir durumun kültürde yozlaşmanın yayılması ile ilgili bir fırsat oluşturduğu, hatta yozlaşmaya karşı kimi stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olabildiğini de belirtebiliriz. Bu bağlamda önderliği iyi yürütülen bir toplulukta önderliğin olumlu etkilerinden istifade etmeye yarayan stratejilerin de başarılı bir biçimde uygulanabilmesi söz konusu olabilmektedir; ancak bu süreçte bilgilendirme düzeneklerinin oluşturulması ile ilgili yoğun çatışmaların da yaşanmasına kapı açan bir sorunla yüzleşme durumu da söz konusu olacaktır.

Türk kamu yönetiminin örgütsel kültür özelliklerinde etik yönetimle ilgili sınır ve olanakların örgütlerin amaçları doğrultusunda şekillenebildiğini söyleyebiliriz. Kamu yönetimi ile ilgili kamu görevlilerinin ya da politikacıların yanı sıra ahlak dışı davranışlarının boyutlarının önemli bir konu olduğunu belirtmemiz gerekmektedir. Yozlaşma ile ilgili direnç gösteren sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının en büyük hatası da kamu görevlilerinin yolsuzluğa bulaşmaları ile ilgili süreçlerde cezalandırma ile ilgili baskı unsuru olabildikleri gibi; etik yönetimi kurmakla ilgili alt yapının oluşturulması ile ilgili de çalışmaların planlanmasını doğurmaktadır. “Etik yönetim nedir?” diye sorulduğunda ilk aklımıza gelen kamu görevlilerinin kamusal görevleri ile ilgili işlevleri yürütme ve sorumluluklarını yerine getirme süreçlerinde nesnel ve dürüst olmalarının yanı sıra; kendi konumları ile ilgili kişisel, özel veya herhangi bir partinin amacına mensup olmaktan kaçınmaları anlamına gelmektedir (Kerneghan ve Diviwedi, 1983).

Günümüzde kurumlarda etik değerlere ilişkin ahlak sorunlarının varlığından kaynaklı yönetimde etik sorunlar ve bu sorunlar ile ilgili geniş çerçevede yazın ve düzenlemelerin olduğunu belirtebiliriz. Dolayısıyla etik ve ahlak sorunları bugüne ait bir sorun olmayıp; bundan 20 yıl önce gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerin ahlak sorunlarının olduğu düşünülebilmekte idi. Bazı ülkeler kamu yönetiminde etik sorunların çözümüne dair yol kat edebilmişken; bazıları hala daha çözüm arayışları içerisindeydiler. Kamu yönetiminde etik değerler ile ilgili sorunların çözümüne yönelik pek çok araştırmacı bu sorunların çözümüne yönelik; kültürel göreliliğin önemine dikkat çekmektedirler.

Yapılması gereken ve yapılmaması gereken davranışların sınırlarını da çizen etik ilkeler çalışanların temsil ettikleri kurumların her geçen gün önemsemekte oldukları unsurlar olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Örnek vermek gerekirse öğretmenlik mesleği ile ilgili öğretmenin başarı düzeyi düşük olan öğrenci ile yeterli derecede ilgilenmesi, öğrencileri kişisel işlerinde kullanmaması,

öğrencileri kendi siyasi düşünceleriyle yönlendirmemesi, derse geç gitmemesi veya dersten erken ayrılmaması öğretmenlik mesleği ile ilgili etik davranışlara örnek verilebilir. Etik davranışların önemli olması kadar bu davranışların sınırları da bir o kadar önemli bir husustur. Örneğin öğretmenin öğrenciyi notla tehdit etmesi de etik dışı davranışlara örnek olarak düşünülebilir. Bir takım etik davranışlar suç unsuru içermese de bazı etik dışı davranışlar suç unsuru niteliği de taşıyabilmektedir. Söz gelimi bir öğretmenin para karşılığında başarısız olan öğrencisini ilgili desten geçirmesi etik dışı davranıştan da öte bir suç niteliği taşıdığı için bu davranışın sonucuna bağlı bir ceza uygulanması gerekmektedir. Bu açıdan düşünecek olduğumuzda ise; etiğin insanın olup bitenler karşılığında sergilediği tavırlar (Çotuksöken, 2006) ile ilgili olmakla birlikte içseldir. Dolayısıyla etik dışı davranışların yapılması herhangi bir ceza ile karşılaşacağı anlamını içermemektedir.

Etik dışı davranışların yapılıp yapılmaması bireylerin sahip olduğu ahlaki gelişim düzeyi ile de ilişkili olup; bireylerin suça meyil göstermemelerini önlemek amacıyla her ülkede yasal yaptırımlar oluşturulmuştur. Her yasal olan davranış aynı zamanda bir etik davranış olmayabilmektedir. Örneğin üniversitelerde kendi alanı ve uzmanlığı dışında bir derse derle ilgili kaynak kitap ve konuların hazır olması nedeni ile talip olması, hatta o girdiği derste ders verdiği öğrencilere konuları pay ettirip bu konuları öğrencilerin anlatması için derslerini planlıyor olması gibi davranışlar yasal olarak mümkün olabilirken; akademik etik açısından bütün bu davranışlar etik dışı birer davranıştır. Aynı şekilde ülkemizde öğretmenler yasası doğrultusunda ilkokullara öğretmen olarak atanan sınıf öğretmenliği ve okulöncesi eğitim öğretmenlerinin ilkokullarda resim, müzik, beden eğitimi, İngilizce gibi dersleri vermeleri yasal olarak bu branşlarla ilgili atama yapılmamasından ötürü yasal boşluktan kaynaklı bir fırsat olabilirken; etik değildir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı farklı mesleklerde çalışmakta olan bireylerin kültürel farklılıklarla çalışma ve kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik kavramı ile ilgili geliştirdikleri metaforları analiz etmektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Kültürel farklılıklarla çalışmayı (soyut- somut- canlı cansız) neye benzetirsiniz? Neden?
2. Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etiği (canlı- cansız- somut- soyut) neye benzetirsiniz? Neden?
3. Belirtilen metaforlar ortak özellik bakımından hangi kavramsal kategoriler altında toplanmaktadır?

### **Yöntem -Araştırmanın Modeli ve Deseni**

Yapılan araştırmada nitel araştırma modeli kapsamında olgubilimi (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir. araştırmacı olgubilimi ile ilgili yorumlamaları metaforik imge ve algılarla değerlendirmiştir. Gündelik yaşamda sık sık kullanılmakta olan uygulamaların katılımcılar tarafından oluşturulan anlamların/olguların tanımlayabilmesi ve tanımlamaların açıklamak amacıyla kullanılan olgubilimi (Annells, 2006), sosyal bilimler alanında sık sık karşılaşılan bir yöntemdir. Bu bağlamda metafor analizlerinin anlamını kavranamayan olguları katılımcıların benzeşim örnekleri ile araştırmayı amaçlayan araştırmacı nitel araştırma yöntemlerinde biri olan olgubilim deseni ile incelemiştir. Olgular dünyada meydana gelen olaylar, tecrübeler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi sürekli günlük hayatımızın içinde yer alabildiği için karşılaşma durumumuz çok fazladır (McMillion, 2000; Patton, 1990; Yıldırım ve şimşek,2013). Olgubilim deseninin temelini bireysel tecrübeler oluşturmaktadır. Bu desende araştırmacı katılımcının öznel tecrübeleri ile ilgilenmekte, algılamaları ve olaylara yükledikleri anlamları incelemektedir. Olgubilim tanımlayıcı bir araştırma desendir. Bu bağlamda genelleme yapmak değil, olguları tanımlamak ve kişisel deneyimlere dayalı sonuçları belirlemek önemlidir (Akturan ve Esen, 2008; Creswell, 2007; Patton, 1990). Bu çalışmada farklı meslek gruplarındaki bireylerin farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde çalışma ve farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramını neye benzettikleri ile ilgili algılarını metaforlar yoluyla tespit etmek amacıyla olgubilim deseni tercih edilmiştir.

### **Araştırmanın Çalışma Grubu ve Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 öğretim yılında farklı meslek gruplarında yer alan 11 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcı grubu kolay ulaşılabilirlik yöntemi ile sağlanmıştır. Araştırma tarih olarak 2020 Mart ayında KKTC sınırları içerisinde farklı iş ortamlarında hala daha çalışma hayatını sürdürmekte olan katılımcı görüşleri ile sınırlandırılmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Metafor araştırmalarında farklı veri toplama araçları kullanılmakla birlikte genellikle en fazla yarı yapılandırılmış sorular tercih edilmektedir (Döş, 2010; Inbar, 1996; Linn, Sherman ve Gill, 2007; Pishghadam ve Pourali, 2011; Saban, 2009). Bu nedenle soru şeklinin kalıp haline getirildiği yapıda kalıp soru yapısı "...gibidir. Çünkü..." şeklinde ifade edilmiştir. Bu araştırmada da veriler yarı yapılandırılmış kalıp sorudan yararlanılarak oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formunda katılımcıların demografik özellikleri dahilinde farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde çalışma ve farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramını neye neden benzettikleri kalıp halinde araştırmacı tarafından hazırlanan kalıp soru cümlesinin metaforik algının belirlenmesi yönünde bir veri toplama aracı oluşturulmuştur. Katılımcıların bu doğrultuda benzeşim yapılması istenilen olgu ve



durumlarla ilgili “gibi” kavramını kullanarak metaforun konusu ile metaforun kaynağı arasındaki bağı daha açık bir şekilde belirtmeleri için istenmiştir. Çünkü herhangi bir olgunun metafor olarak kabul görmesi için konusunun, kaynağının ve kaynağından konusuna ifade edilmesi düşünülen gerekçesinin belirtilmesi gerekmektedir (Forceville, 2002). Bu çalışmada “çünkü ” kavramına yer verilerek katılımcıların belirttikleri metaforları için bir gerekçe sunmaları istenmiştir. Dolayısıyla metafor verilerinde dikkate alınması gereken metafor soru kalıbında hedef kaynak ve gerekçeyle ilişkilendirme durumudur.

### Bulgular ve Yorum

Bu bölümde bulgular, katılımcıların demografik özellikleri ve katılımcıların farklı kültürlerin barındığı iş yerlerinde çalışmak ve farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramına yönelik belirttikleri metaforlar ve bu metaforların ilgili kategoriler altında değerlendirilmesi şeklinde sunulmuştur. Öncelikle belirlenen tüm metaforlar toplu halde bir tabloda belirtildikten sonra, belirlenen metaforların kategoriler bazında dağılımı tablo başlıklarının altında açıklanarak yorumlanmıştır.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Kod	Cinsiyet	Yaş	Son Öğrenim Durumu	Çalışma Tecrübesi- Kıdem	Meslek
K1	<b>K</b>	<b>41-50</b>	<b>Yüksek Lisans</b>	11-15 Yıl	Ziraat Mühendisi
K2	E	51-60	Doktora	21 Yıl ve Üzeri	Akademisyen
K3	<b>K</b>	<b>41-50</b>	<b>Yüksek Lisans</b>	21 Yıl ve Üzeri	Edebiyat Öğretmeni
K4	E	41-50	Lisans	21 Yıl ve Üzeri	Müzik Öğretmeni
K5	E	20-30	Doktora	0-5 Yıl	Kurumsal İletişim ve Eğitim yöneticisi
K6	E	51-60	Lisans	21 Yıl ve Üzeri	Özel Eğitim öğretmeni
K7	K	41-50	Lisans	16-20 Yıl	Avukat
K8	<b>E</b>	<b>20-30</b>	<b>Yüksek lisans</b>	0-5 Yıl	Okulöncesi Eğitim Öğretmeni
K9	<b>K</b>	31-40	Lisans	11-15 Yıl	Seramik Öğretmeni-Seramikçi
K10	<b>K</b>	<b>41-50</b>	<b>Yüksek lisans</b>	21 Yıl ve Üzeri	Eğitmen, Akademisyen, Proje Yöneticisi
K11	<b>K</b>	<b>31-40</b>	<b>Yüksek lisans</b>	11-15 Yıl	Okulöncesi Eğitim Öğretmeni

Tablo 1’ de Katılımcıların Cinsiyet Durumları İle İlgili Bulguların Yorumlanması:

11 katılımcının yer aldığı çalışmada katılımcıların 6’sı kadın; 5’i erkektir. Bu da yüzdelik olarak düşünüldüğünde katılımcıların % 54’ünün kadın; %46’sının erkek olduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda kadın katılımcılar erkek katılımcılardan daha fazladır.

## Tablo 1' de Katılımcıların Yaş Durumları İle İlgili Bulguların Yorumlanması:

Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında 1 katılımcının 20-30 yaş aralığında olduğu, 2 katılımcının 31-40 yaş arasında olduğu, 5 katılımcının 41- 50 yaş arasında olduğu, 2 katılımcının 51-60 yaş arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarını yüzdeler olarak düşündüğümüzde katılımcıların %18'inin 20-30 yaş aralığında olduğu, %18'inin 31-40 yaş, %46'sının 41-50 yaş ve %18'inin de 51-60 yaş arasında kişilerden oluşmakta olduğu söylenebilir. Bu anlamda bu araştırmada en fazla 41-50 yaş arasında katılımcı olduğu; diğer yaş aralıklarının eşit miktarda katılımcıdan oluştuğu da belirtilebilir.

## Tablo 1'de Katılımcıların Cinsiyet ve Yaş Durumları İle İlgili Bulguların Yorumlanması:

Kadın katılımcıların 4'ünün 41-50 yaş arasında olması; 41-50 yaş arasında yer alan katılımcıların %80'inin kadınlardan; %20'sinin erkeklerden oluştuğunu söyleyebiliriz. Bu açıdan 41-50 yaş arasında yer alan kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha fazla oldukları belirtilebilir. 51-60 yaş arasında olan katılımcıların ikisinin de erkek olması buradaki katılımcıların %100'ünün de erkek olduğu anlamına gelmektedir. Bu anlamda 51- 60 yaş arasında kadın katılımcının olmadığını belirtebiliriz. Yaş dağılımına göre düşündüğümüzde 20-30 yaş arasında olan 1 katılımcının olduğu bu çalışmada katılımcıların bu yaş aralığında yer alan kısmını %100'ü erkeklerden oluşmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda 20-30 yaş aralığında kadın katılımcının olmadığını da belirtebiliriz.

## Tablo 1'de Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İle İlgili Bulguların Yorumlanması:

Katılımcıların akademik durumlarının lisans ve doktora arasında değişkenlik göstermekte olduğu; katılımcıların 4 'ü Lisans, 5'i yüksek lisans, 2'sinin de doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bu açıdan düşündüğümüzde araştırmacı %36'sı lisans, %46'si yüksek lisans, %18'inin de doktora mezunu olduğunu belirtebiliriz. Bu bulgular doğrultusunda katılımcıların eğitim düzeyleri ile ilgili yüksek lisans mezunu olan katılımcıların diğer katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarının yoğunluk durumları yüksek lisans, lisans ve doktora olarak da sınırlandırılabilir.

## Tablo 1'de Katılımcıların Eğitim Durumlarının Cinsiyet Durumlarına Göre Yorumlanması:

Katılımcıların eğitim durumlarının cinsiyetlerine göre durumlarına baktığımızda toplamda 5 yüksek lisans mezunu olan katılımcının 4'ünün kadın olduğu, bunun da yüksek lisans mezunu katılımcıların yüzdeleri açısından %80'ini kadın; %20'sinin erkek olduğu anlamına gelmektedir. Eğitim durumu doktora olan her 2 katılımcının da erkek olması araştırmacının %100 oranda doktora mezuniyeti olan katılımcıların erkek olduğunu, doktora mezunu kadın katılımcının olmadığını da belirtilebiliriz.

anlamına gelmektedir. Lisans mezunu 3 katılımcının sadece 1'i kadın, 2 'si erkek olduğu göz önünde bulundurulacak olur ise; lisans eğitimi alan katılımcıların %33'ünün kadın; %77'sinin de erkeklerden oluştuğunu söyleyebiliriz.

Katılımcıların eğitim durumlarına baktığımızda en düşük eğitim durumunun lisan düzeyinde en üst eğitim durumun doktora düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları ile ilgili 4 katılımcının lisans düzeyinde, 5 katılımcının yüksek lisans düzeyinde 2 katılımcının ise doktora düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir. Bu açıdan katılımcıların % 36'sının lisans, % 46'sının yüksek lisans, % 18'inin ise doktora düzeyinde eğitim gördüğünü belirtebiliriz.

Eğitim düzeylerine göre doktora eğitimi alan katılımcıların tümünün erkek olması cinsiyete göre erkek katılımcıların eğitim düzeyinin kadın katılımcılardan daha üst düzeyde olduğunu göstermektedir. Ancak genel anlamda yüksek lisans eğitimi almış olan 5 katılımcının cinsiyetlerine baktığımızda 3 kadın ve 2 erkekten oluşan katılımcıların %60'ının kadın, % 40'ının erkek olması yüksek lisans düzeyinde eğitim görmüş olan katılımcılarda kadın katılımcıların erkek katılımcılardan % 20 oranında daha fazla olduğu dikkat çekmiştir. En alt düzeyde eğitim durumu olarak lisans eğitimi düzeyinde 3 erkek 1 kadın katılımcı olması en düşük eğitim düzeyi olarak görülen lisans eğitim düzeyinde % 75 oranında erkek katılımcılardan oluştuğunu, kadınlardan % 25 kadın katılımcılardan oluştuğunu belirtebiliriz. Bu açıdan erkek katılımcıların düşük eğitim düzeyleri oranı Bu doğrultuda en alt düzeyde eğitim gören erkek katılımcıların kadınların 3 katı oranında fazla olduğunu belirtebiliriz.

#### Tablo 1'de Katılımcıların Mesleki Kıdem Durumları İle İlgili Bulguların Yorumlanması

Katılımcıların mesleki kıdemlerine baktığımızda mesleki kıdem ile ilgili en az oran 0-5 yıl iken en yüksek yıl 21 yıldır. 0-5 yıl aralığında 1 katılımcı olduğu, 11-15 yıl arasında 3 katılımcı olduğu, 16-20 yıl arasında 1 katılımcı olduğu, 21 yıl ve üzeri 6 katılımcı olduğu görülmektedir. Yüzdeler olarak meslek tecrübesi ile ilgili katılımcıların % 9'unun 0-5 yıl , % 27'sinin 11-15 yıl % 9'unun 16-20 yıl ve % 55'inin ve 21 yıl ve üzeri çalışma tecrübesi olduğunu belirtebiliriz.

#### Tablo 1'de Katılımcıların Meslekleri İle ilgili Bulguların Yorumlanması

Katılımcıların meslek durumlarına baktığımızda 1 katılımcının ziraat mühendisi olduğu, 1 katılımcının avukat olduğu, 1 katılımcının kurumsal iletişim ve eğitim yöneticisi uzmanı olduğu, 6 katılımcının da farklı branşlarda öğretmenler oldukları görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların sosyal iş alanlarına mensup meslekleri olduğunu belirtebiliriz.

#### Tablo 2: Katılımcıların Kültürel Farklılıklarla Çalışmakla İlgili Metaforları

Kod	Benzeşim	Benzeşimin Nedeni
K1	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>zenginlik ve çeşitlilik</b> gibidir.	Çünkü her kişi ayrı bir dünya gibidir ve iletişim kurup insanların birbirini anlaması ve birlikte çalışma hayatında üretken olabilmesi güzeldir.
K2	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>insan</b> gibidir.	Çünkü canlıdır, hayattır.
K3	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>kırmızı, yeşil ve sarı elmanın aynı torbada olması</b> gibidir.	Çünkü elmaların renkleri farklıdır ama türleri aynıdır.
K4	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>türkü</b> gibidir.	Çünkü farklı notaların bir araya gelmesiyle muhteşem bir ahenk oluşur.
K5	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>okyanusta olmak</b> gibidir.	Çünkü okyanusta her türlü canlıya rast gelebilir ve hepsinin yaşama biçimleri farklı olabilir.
K6	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>bazen ateşle barutu birleştirmek</b> gibidir.	Çünkü kültür farklılıklarından kaynaklanan çatışmalar yaşanabilmektedir.
K7	Kültürel farklılıklarla çalışmak canlılarla <b>çalışmak</b> gibidir.	Çünkü her topluluğun parmak izi gibi olan kültür canlı, dinamik ayırt edici bir faktör olarak yaşama damga vuran önemli bir husustur.
K8	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>baharatlar</b> gibidir.	Çünkü yemeği lezzetlendirir.
K9	Kültürel farklılıklarla çalışmak <b>alışveriş</b> gibidir.	Çünkü farklı kültüre verecek ve onlardan alacak çok şey vardır.
K10	Kültürel farklılıklarla çalışmak zenginlik gibidir.	İnsan farklılıkları gelişir öğrenir çeşitlenir. Aynılarla gelişemeyiz.
K11	Kültürel Farklılıklarla çalışmak <b>can olunacak bir varlığa can vermek</b> gibidir.	Çünkü pek çok farklı özellik ve işleve sahip organa yaşamın bütünlüğü için güç vermeniz gerekir.

Tablo 2’de katılımcılar kültürel farklılıklarla çalışmakla ilgili 11 farklı metafor üretmişlerdir. Katılımcıların ürettikleri metaforlarla ilgili birbirine benzeyen ya da aynı ifadeleri anlatan ifadeleri düşünüldüğünde Tablo 1’de katılımcılardan sadece K1 ve K 10’un farklı kültürlerle çalışmayı aynı kavramsal çerçevede yer alan benzeşimlerini grupladığımızda “zenginlik- çeşitlilik” “ kırmızı, yeşil, sarı elmanın aynı torbada olması”, “baharatlar”, “zenginlik”, “okyanusta olmak”, “türkü”, “ateşle barutu birleştirmek” kavramları farklılıkların çeşitliliği ile ilgili tema olarak nitelendirilmiş olup bu 7 kod bir temada yer almıştır. Diğer temalara baktığımızda “insan”, “canlılarla çalışmak”, “alışveriş”, “can olunacak bir varlığa can vermek” kavramları ile 3 farklı tema olduğu düşünülecek olur ise, toplamda 4 farklı tema içeriğinde metaforlar gruplandırılabilir. Katılımcıların Tablo 2’de metafor örneklerinin tümünde benzeşim nedenlerinin olumlu içerikte olması bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturan 11 katılımcının kültürel farklılıkları barındıran iş ortamları ile ilgili tümünün de olumlu görüşler ifade ettiklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu benzeşim nedenlerinde benzetilen örneklerin iyi taraflarına yer verilmesi katılımcıların kültürel farklılıkların olduğu iş ortamlarına bakış açılarının olumlu yönünün yüksek olduğu anlamına da gelmektedir.

**Tablo 3: Kültürel Farklılıkların Olduğu İş Yerlerinde Etik Hakkında Metaforlar**

Kod	Benzeşim	Benzeşimin Nedeni
K1	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <b>denge</b> gibidir.	Çünkü hem iş disiplini hem de toplumsal kuralların sarsılmaması için etik aslında dengeyi korumak ve adaleti sağlamak olarak algılanabilir.
K2	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <b>hassas bir konu</b> gibidir.	Çünkü sıkıntılıdır.
K3	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik	Çünkü nasıl ki bireysel farklılıklara saygı duymamız

K4	<i>bireysel farklılıklara saygı duymak</i> gibidir. Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>lastik</i> gibidir.	gerekir, kültürel farklılıklara da saygı duymalıyız. Çünkü etik kavramları özünde nesnellik gösterse de kültürden kültüre değişmesinden ötürü etiğin zaman zaman esnetilmesi gerekebilmektedir.
K5	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>insan organları</i> gibidir.	Çünkü tek başına bir işlevi olmayan öğeler bir araya geldiklerinde yaşamın devam etmesi için büyük önem arz ederler
K6	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>dinlenen bir şarkı veya izlenen bir film gibidir.</i>	Çünkü etik kavramı her kültürde farklıdır, görecelidir.
K7	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik canlıların <i>idare edilmesi gibidir.</i>	Çünkü kültür canlı bir varlık olan insana özgüdür, gerektiğince tanınmalı, sınırlarımızı ihlal etmediği müddetçe sınırları ihlal edilmemelidir
K8	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik çok <i>kültürlü ortamlar</i> gibidir.	Çünkü herkes saygın ve motive edici olurken; herkesin birbirinden öğreneceği çok şey var.
K9	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>gelişen bir ağaç</i> gibidir.	Çünkü farklı kültürler arasında iletişim güçlendikçe etik kavramı daha iyi anlaşılır gibi.
K10	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>iş yeri kuralları için gereken disiplin</i> gibidir.	Burada kurallar standarttır kültürel farklılığa göre değil eğitimle standart hale getirilir. İletişim ise farklılıklara göre yapılır.
K11	Kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik <i>Müslüman köyünde salyangoz satmak</i> gibidir.	Çünkü kendi değerlerinizle uyacak sandığımız pek çok durum aslında pek çok kişi ile örtüşmeyebilir.

Tablo 3'te farklı kültürlerin olduğu iş ortamlarında etik kavramı ile ilgili 11 farklı metafor üretilmiştir. Bu açıdan temalar oluşturulurken kültürel farklılıkların olduğu iş yerlerinde etik kavramı ile ilgili bireysel farklılıklara saygı teması adı altına 4 farklı tema daha eklenmiş olup; “denge”, “hassas bir konu”, “lastik”, “canlıların idare edilmesi”, “çok kültürlü ortamlar” gibi temalar aynı kavramsal çerçeve içine yerleştirilmiştir. Bu çerçevede farklı kültürlerin olduğu iş yerlerinde farklılıkların olması ve çeşitliliğin olmasına ilişkin açıklamalar yer aldığı gibi, farklılıklar nedeni ile etik denge ile ilgili ortaklık sağlama ile ilgili hassasiyet içeren konulara değinilmiştir. Katılımcılar etik kavramının farklı kültürlerin olması ile ilişkilendirilmesine yönelik her ne kadar kültür olgusu ile ilgili farklılıklar içerikte barındırılıyor olsa da; bunların dışında “insan organları”, “gelişen bir ağaç”, “iş yerleri kuralları için gereken disiplin” temaları aynı kavramsal çerçevede incelenmiş olup “dinlenen şarkı/izlenen film” “ Müslüman köyünde salyangoz satmak” temaları ise etik konusu ile ilgili çalışma hayatında olan katılımcılardan bazılarının olumsuz yönleri de ifade eden tanımları ile dikkat çekici bir özellik olarak değerlendirilebilir ve bu metaforlar aynı kavramsal çerçeve içine yerleştirilmiştir. Katılımcıların Tablo 1’de çok kültürlü iş ortamlarında çalışmam benzeşimlerinin tümü olumlu içerikleri barındırırken; Tablo 2’de çokkültürlü iş ortamlarında “etik” kavramının benzeşimlerinde kendi deneyim ve gözlemlerine dayalı olarak bir takım olumsuz benzeşimleri dikkat çekmiştir. Bu bağlamda katılımcıların toplumların kültürel değerlerinin içerisinde “etik” kavramı ile ilgili kendi toplum değerlerini içinde barındıran hassas özelliklerinin farklılık içermelerinden ötürü hoşgörü, empati, saygı, çatışma, birlik ve beraberliğin yanı sıra işbirliği gibi olguları da içine barındıran açıklamalarla etik kavramının toplum değerlerine etkisinde kültür olması ile ilişkili olduğunu belirtebiliriz.

## Sonuç ve Öneriler

Küreselleşen dünyanın ekonomide rekabet çabasının toplumları bütünleştiren özellikleri farklı ülkelerde çokkültürlülük ve farklı kültürlerle toplum olabilmek için çabaları ile ilgili bilimsel çalışmalarda konu edinilen önemli konulardan biridir. Kamu iş alanları ile her ülkenin kendi değerleri doğrultusunda bir takım etik değerleri içerik edindiği iş yerlerinde farklı kültürlerle çalışabilme becerisi ile ilgili çokkültürlülük konusunun temelde eğitim sisteminde değer görmesinin önemli bir unsur olduğunu belirtebiliriz. 11 katılımcının farklı meslek gruplarında farklı kültürel barındıran iş yerlerinde çalışma ile ilgili görüşlerini belirttikleri metaforlardaki algıların çokkültürlülük ve farklı kültürlerin olumlu yönde değerlendirilmesi olarak önümüze çıkması katılımcıların sosyal kamu iş alanlarında çalışan bireyler olması ile ilişkili bir özellik olarak değerlendirilebilir. Bu duruma ilişkin katılımcıların eğitim düzeylerinin en az düzeyinin lisans eğitimi olması ile ilgili olumlu bir özellik olabileceğini belirtebilir. Bu anlamda sosyal meslekler için de kamu iş alanlarında çalışan düşük eğitim düzeyindeki bireylerin görüşlerinin de değerlendirilmesi eğitim düzeylerinin bireylerin çokkültürlülük ile ilgili algıların oluşmasında bir farklılık olup olmadığı araştırılabilir.

Farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramı ile ilgili görüşlerini belirten katılımcıların etik davranışları da içine alan olumlu ve olumsuz görüşler yansıtma durumlarında bu algılarda olumlu bakışın daha fazla olduğunu göstermiştir. Katılımcıların yaşları ilerledikçe farklı kültürlerde etik konusu ile ilgili üretilen metaforların etik davranışlarla ilgili mesleki tecrübeleri ve deneyimlerin etkisi olması olarak değerlendirilebilir. Meslek hayatına yeni atılan katılımcıların etik kavramı ile ilgili metafor algılarının meslekte 21 yıl ve üzeri olanlarla benzer içerikleri barındıran örnekler olması farklı kültürleri barındıran iş yerlerinde etik kavramının toplumun insan yetiştirme düzeni ile ilişkili bir bütünlüğü barındırıyor olabileceğini göstermektedir. Bu anlamda eğitim düzeyi en üst kademeden en düşük kademeye kadar her katılımcının farklı kültürler, çokkültürlülük, iletişim, etkileşim ve etik değerlerin yanı sıra kurumsal yapıların temelini oluşturan örgüt bütünlüğünün farkında olduklarını göstermiştir. Katılımcıların çokkültürlülüğe ilişkin olumlu tutumlarına karşılık; çokkültürlü iş ortamlarında “etik” kavramının kültürel farklılıklar içerisinde toplumsal değerler anlamında ortak değerleri barındırmayan bir olgu olması halinde olumsuz benzeşimlerle ilişkilendirmeleri “Etik” kavramının örgütsel işleyişte farklı toplum özelliklerine sahip insanlar tarafından yorumlanmasında iletişim ve algıya dayalı sıkıntıları benzeşim nedenlerinde anlaşılabilir. Bu bağlamda araştırma kapsamında KKTC sınırlarında yapılan bu araştırmaya dâhil edilen katılımcıların farklı kültür değerlerine sahip çalışanların olduğu iş ortamlarında “etik” kavramının tanımlamalarında bir takım farklı değer çatışmalarına bağlı sorunlar olduğunu belirtebilir. Bu doğrultuda örgüt kültüründe iş yaşamında var olan kurullarla ilgili değerlerin kültür olması durumu yöneticilerin çokkültürlü iş ortamlarında çalışanlarının değerlerinin farkındalığını da gerektirdiği

sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu doğrultuda çokkültürlü iş ortamlarında çalışan yönetici ve liderler algısal farklılıklar ve çalışma hayatının huzurunda bu dengeyi sağlamakla ilgili farkındalıklı olmaları halinde saygı ve hoşgörünün yanı sıra iletişim sorunlarının oluşması da önlenmiş olacaktır.

Sonuç olarak eğitim düzeyi yüksek olan ve meslek hayatında aktif olarak çalışmakta olan katılımcıların gerek farklı kültürleri barındıran örgütlerde insan unsuruna önem verdikleri, gerekse farklı kültürleri barındıran iş ortamlarında çalışma durumuna olumlu bakışları olduğu araştırma sonuçlarında Tablo 2'deki ifadelerden ortaya çıkmaktadır. Tablo 2'de farklı Kültürleri barındıran iş ortamlarında "etik" ile ilgili yapılan üretilen farklı metaforların "etik" kavramının toplumsal bir değer olmasının yanı sıra katılımcıların bakış açısı ile ilgili bir değer olmasından ötürü olumsuz yorumları da barındıran ifadelere Tablo 3'te yer verildiğini belirtebiliriz. Nitekim Türk toplumun kültür değerlerinde hoşgörü kültürünü kendi öz değerlerinde barındırıyor olması araştırmada katılımcı olarak görüş belirten tüm katılımcıların "etik kavramı" ile ilgili örgütlerin önem verdiği değerleri barındıran ifadeleri ile ortaya konmuştur; ancak bu değerlerde olumsuz benzeşimlerin varlığı düşünüldüğünde çokkültürlü iş ortamlarında "çok kültürlülük ve etik" kavramları ile ilişkili örgütlerde kurumsal nitelikte konu başlığı halinde eğitimler verilmesi kültürel çatışma sorunlarının yaşanılmamasına ilişkin ne yapılacağına dair örgüt iklimine olumlu etki sağlayabilir. Bu bağlamda her geçen gün dünyada kültürlerin bir araya gelmesi ile ilişkili birliktelik ve işbirliklerinin çoğalması sadece çokkültürlülük ve etik ile sınırlandırılmadan çokkültürlülük ve iletişim kapsamında etik kavramının kültür paylaşımları içine eklenmesi fayda sağlayabilir. Bu doğrultuda dünyada hızla çoğalmakta olan kültürel farklılıkların olduğu toplum özellikleri de dikkate alındığında etik ve kültür konusu dışında etik davranışların kültürel anlamda nasıl değerlendirildiği ile ilgili bilimsel çalışmaların çoğaltılması örgütsel işlevler açısından kurum kültürü konuları içinde incelenebilir. Bu doğrultuda eğitim düzeyi düşük olan farklı mesleklerde çalışan kişilerin görüşleri de dikkate alınarak "çok kültürlülük" ve "etik" kavramına ilişkin görüşler değerlendirilerek sosyal meslekler içinde katılımcıların eğitim düzeyleri ile de değerlendirmeye alınabilir. Hatta bu değerlendirmeler çok kültürlü eğitim temelinde çok kültürlü yaşam temellerinde ülkelerin politik açıdan yaklaşımlarında eksik olan değerlerin neler olduğu araştırılarak daha kapsamlı multi disiplin bir bakış açısı ile çokkültürlülük, etik ve etik davranışlar gibi kavramlar üzerine araştırmalar artırılabilir.

#### KAYNAKÇA

Akarsu, B. (1998). Felsefe Terimleri Sözlüğü. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Akturan, U. ve Esen, A. (2008). Fenomenoloji. T. Baş ve U. Akturan (Ed.) içinde, Nitel araştırma yöntemleri (ss. 83-98). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Anells, M. (2006). Triangulation of qualitative approaches: Hermeneutical phenomenology and grounded theory. *Journal of Advanced Nursing*, 56(1), 55-61.

Aydın, İ. (2003). Eğitim ve öğretimde etik. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bayrak Kök, S. (2012). İş ahlakı ve etik yaklaşımlar. Ö. Torlak ve F. Dalyan (Ed.), *İşletmelerde sosyal sorumluluk ve etik içinde* (s. 58-85). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Budd, J. (2004). *Employment with a human face*. New York: Cornell University Press.

Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Engin Yayıncılık. Çotuksöken, B. (2006). *Etik nedir? Felsefe Söyleşileri III-IV*. (Edt: B. Çotuksöken). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Yayınları. Frankena, W. (2007). *Etik*. (Çev: A. Aydın). Ankara: İmge Yayınları

Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. (2nd Press). SAGE Publications.

Döş, İ. (2010). Aday öğretmenlerin müfettişlik kavramına ilişkin metafor algıları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 607-629.

Emre, Cahit, *Toplumsal Kültürel Etmenler Açısından Türk Kamu Yönetimi Üzerinde Bir İnceleme* (Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, 1993)

Etik İle İlgili Güzel Sözler, 2014. ( 15 Mayıs 2014) tarihli kayıtlı <http://mslspot.blogspot.com/2014/05/etik-ile-ilgili-guzel-sozler.html>

Ferrel Heady, *Public Administration: A Comparative Perspective* (New York: Marcel Dekker, Inc., 1990), s.3.

Forceville, C. (2002). The identification of target and source in pictorial metaphors. *Journal of Pragmatics*, 34, 1-14

Fay, B. (2001). *Çağdaş sosyal bilimler felsefesi çokkültürlü bir yaklaşım*. İstanbul: Mart Matbaacılık.

Frankena, W. (2007). *Etik* (çev. A. Aydın). Ankara: İmge Kitabevi

Güvenç, Bozkurt, *Türk Kimliği* (Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını, 1993)

Greenwood, M. R. (2002). Ethics and HRM: A review and conceptual analysis. *Journal of Business Ethics*, 36, 261-278.

Özhan, İ. (2006). Farklılaşmanın özel görünümleri olarak çokkültürlülük ve çokkültürcülük. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

John Marrison Gaus, belki de II. Dünya Savaşından önce bu yaklaşımın ilk temsilcisiydi. Bkz. J.M. Gaus, *Reflections on Public Administration* (Alabama: University of Alabama Press, 3.baskı, 1955).



Kale, N. (2009). Felsefiyat. Ankara: Pegem Akademi. Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-477.

Kenneth Kernaghan, "Codes of Ethics and Public Administration: Progress, Problems and Prospects," *Public Administration* (Vol. 59, Summer 1980), s.207.Bkz. Charles J. Fox ve Hugh T. Miller, *Post-modern Public Administration: Toward Discourse* (London: Sage Publications, 1995) ve Gencay Şaylan "Bağımsız Bir Disiplin Olarak Kamu Yönetimi: Yeni Paradigma Arayışları," *Amme İdaresi Dergisi* (C. 29, No.3, 1996), s.3-16.

Inbar, D. (1996).The free educational prison: Metaphors and images. *Educational Research*, 38(1), 77-92.

Kernaghan K. ve O.P.Dwivedi, "Public Services Ethics: Issues and Ideas," *Ethics in the Public Service: Comparative Perspective*, K. Kerhaghan and O.P.Dwivedi (eds.)(Brussels: IIAS, 1983)

Kongar, E. (1996). Kültür ve bilim insanının sorumluluğu. Yıldız Teknik Üniversitesi açılış dersi. [Online]:[https://www.kongar.org/makaleler/mak\\_kulb.php](https://www.kongar.org/makaleler/mak_kulb.php)

Linn, G.B., Sherman, R. ve Gill, P.B. (2007). Making meaning of educational leadership: The principal ship in metaphor. *NASSP Bulletin*, 91 (2), 161- 171.

McMillan, J.H. (2000). *Educational research: Fundamentals for the consumer*. New York: Longman

Patton, M.Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. USA: Sage.

Pehlivan-Aydın, İ. (2001). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Pieper, A. (1999). *Etiğe giriş*. (Çev: V. Atayman ve G. Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Pishghadam, R. ve Pourali, S. (2011). Metaphorical analysis of Iranian MA Students' beliefs: A qualitative study. *Higher Education Studies*, 1 (1), 27- 37.

Saban, A. (2009). Öğretmen adaylarının öğrenci kavramına ilişkin sahip oldukları zihinsel imgeler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 281-326

Sue, D. W., Arrendondo, P. & McDavis, R. J. (1992). *Multicultural counseling competencies and standards: A call to professionals*. [Online]: Retrieved 4-April-2007, at URL: [www.aca.org](http://www.aca.org).

Yalçın, C. (2002 a) Küreselleşme, çokkültürcülük ve eğitim. *Eğitim Araştırmaları*, 6, 65-77.

Yalçın, C. (2002 b). Çokkültürcülük bağlamında Türkiye'den Batı Avrupa ülkelerine göç. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1), 45-60.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013).Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.  
Ankara:Seçkin Yayıncılık.

## GENÇLİK PROFİLİ İLE GELECEK BEKLENTİLERİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: AKSARAY İLİ ÖRNEĞİ

Yalçın GÜMÜŞSOY<sup>1</sup>

### ÖZ

Bu çalışma, gençlik profili ile gençlerin gelecek beklentilerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni uygulanan çalışmada katılımcıların demografik bilgilerinin tespit edilmesi amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” kullanılırken, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini 2021 yılında Aksaray’da yaşayan gençler, örneklemini ise basit rastlantısal örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 15-29 yaş aralığındaki 820 genç oluşturmaktadır. Elde edilen veriler incelendiğinde, gençlerin vakitlerini çoğunlukla ailesi ve arkadaşları ile geçirdiklerini ifade ettikleri belirlenmiştir. Gelecek beklentilerinde öne çıkan unsurlar para kazanmak, mesleki saygınlık ve mutluluk olarak belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Gençlik profili, Gelecek beklentileri, Gençlik, Aksaray

---

<sup>1</sup>Dr., yalcin\_gumussoy68@hotmail.com, (ORCID: 0000-0002-5560-4149)

**FUTURE WITH YOUTH PROFILE  
A STUDY ON EXAMINATION OF EXPECTATIONS: AKSARAY PROVINCE EXAMPLE**

**ABSTRACT**

This study was conducted to determine the youth profile and future expectations of young people. In the research, which is one of the quantitative research methods, the survey design was applied. At the same time, the "Personal Information Form" was used to determine the participant's demographic information, while the questionnaire was used as the data collection tool. The study population consists of young people living in Aksaray in 2021, and the sample consists of 820 young people between the ages of 15-29 determined by a simple random sampling method. When the data obtained were examined, it was determined that the young people stated that they mostly spent their time with their family and friends. The prominent elements in their future expectations were determined as making money, professional dignity, and happiness.

**Keywords:** Youth profile, Future expectations, Youth, Aksaray

## 1. GİRİŞ

İnsanlar hayata karşı bir beklentiye sahip olmaktadır. Bu beklenti ailenin çocuğu ile ilgili yaptığı planlarla başlamaktadır. Bu planlar genelde ailenin çocuğunu gençlik yıllarına kadar yönlendirmesi biçiminde devam etmektedir. Gençlik yıllarına gelindiğinde ise çocukluktan çıkan ve ayrı bir birey olduğunu anlayan genç, ailesinden bağımsız planlar yapmaya başlamaktadır. Gencin çoğu zaman kendi kendine sorduğu sorular gelecek kariyer planlamaları ve okuduğu bölümle ilgili olmaktadır. Gencin gelecekle ilgili kariyer planlamasında belirleyici olan etkenler; okuduğu bölümün gelecek potansiyeli, yaşadığı ülkenin ekonomik durumu, yaşam standardı ve gelir düzeyi biçiminde ortaya çıkmaktadır (Davras ve Alili, 2019). Gençlerin gelecek ile ilgili kariyer planlaması yapmaları onların gelecek hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Gelecek kariyer planlamasını iyi yapamayan ve gelecek beklentilerini gerçekleştiremeyen bireylerde ümitsizlik duygusunu yoğun bir biçimde yaşamak ve stresle karşı karşıya kalmak gibi kimi muhtemel problemler ortaya çıkmaktadır (Çokluk, 2009).

Kaya ve Göktolga (2014) yaptıkları çalışmada gençlerde gelecek kaygısına neden olan etkenlerin başında hayat kalitesi, ekonomi, istihdam, eğitim ve gelir olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Davras ve Alili'ye (2019) göre gençler ekonomik beklentilerle ilgili daha karamsar olduklarını söylerken, yaşamları ve istihdam beklentileri ile ilgili daha umutlu olduklarını ifade etmektedirler. Uluçay vd. (2014)'e göre lise çağındaki gençlerin öncelikli beklentileri iş ve eğitim alanında olmaktadır. Yükseköğretim çağındaki gençlerin bireysel, sosyal ve akademik beklentilerinin yerine getirilmesi ise onların akademik başarılarını, memnuniyetlerini ve motivasyonlarını artırarak gizil güçlerini de en üst seviyede kullanmalarına imkân sağlamaktadır (Işık ve Bahat, 2021). Bu verilere bakıldığında gençlere imkân sunulduğunda bilimsel gelişmeleri takip eden, girişimci ve yeniliklere açık bir yapısının olduğu değerlendirilmektedir.

Sosyal Demokrasi Vakfı'nın (Sodev) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre Türkiye'de gençler arasında eğitim, istihdamda yer alamamak, fırsat eşitsizliği ve güvencesizlik gibi problemler ön plana çıkmaktadır (Sodev 2020). Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Araştırmalar Merkezi (SEKAM) çalışmasında ise bu problemlerin başında internet bağımlılığı gelmektedir. Yeni neslin en temel özelliğinin ben merkezci olması ve en vazgeçemediği değerlerinin de özgürlük olduğu anlaşılmaktadır. Gençler arasında din ve ahlâkın önemi ise dördüncü sırada yer almaktadır. Para ve zenginliğe verilen önem Serhat Kalkınma Ajansı (SERKA)'nın 2013 yılında yaptığı araştırmada birinci sırada bulunurken, bu araştırmada para ve zenginliğin altıncı sırada yer alması geleceğe olan umudun artmasına neden olmaktadır (SERKA, 2016). Bu çalışma, Türkiye'de gençliğin içinde bulunduğu durum ile ilgili önemli ipuçları vermektedir.

SERKA (2016), gençlerin teknolojik ürünlere olan bağımlılığını incelemiş ve gençlerin yüzde seksen dördünün günde yaklaşık beş saatini internet başında geçirmekte olduğunu tespit etmiştir. Gençler interneti sosyal medya amacıyla çok yaygın kullandıklarını ve internete ulaşım aracı olarak en çok akıllı telefonlarını tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu noktadan hareketle internetin, gençleri olumsuz etkileyen ve bağımlılığa neden olan bir iletişim aracı haline dönüştüğü görülmektedir.

Genç nüfus oranı çok olan Türkiye gibi ülkelerde, genç nüfusun niteliklerini belirlemek, içinde buldukları sosyal ve kültürel ortamın niteliklerini bilerek onlara dönük planlamalar yapmak, istihdam ve yatırım alanları oluşturmak oldukça önemlidir. Bu nedenle gençlere dönük gerçekleştirilen her çalışma dikkate değer bulunmalıdır (Şimşek, 2016). Bu bağlamda Türkiye geneliyle benzer olarak genç nüfus oranı yüksek olan Aksaray'da da gençlerin genel durumunu ortaya koyacak bir profil ve gelecek beklentisi çalışması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Gençlerin profilleri ile gelecek ve iş hayatı arasındaki ilişkilerin bu genel görünümü açıklayabileceği düşünüldüğünden, bu temel amaca yönelik olarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı, Aksaray'da yaşayan gençlerin alışkanlıkları, gelecek ile ilgili hayalleri ve kariyer beklentilerini betimsel olarak ortaya koymaktır.

## **2. YÖNTEM**

### **2.1. Araştırma Modeli**

Bu çalışmada nicel araştırma modellerinden genel tarama yöntemi tercih edilmiştir. Tarama modelinin amacı, bir olguyu geçmişte ya da hâli hazırdaki haliyle betimlemektir (Karasar, 1995: 81; Tutar ve Erdem, 2020). Bu amacı gerçekleştirmek için alan yazındaki çalışmalardan yararlanılarak bir anket hazırlanmıştır (MEB, 2011; Serka, 2016; Sodev, 2020). Araştırmacılar tarafından 30 katılımcıya ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulama sırasında anket ile ilgili görülen eksiklikler araştırmacılar tarafından giderilerek, anket tüm katılımcılara uygulanmıştır.

### **2.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2021 yılında Aksaray il merkezinde yaşayan 15 ile 29 yaş aralığındaki gençler, örneklemine ise bu evrenden basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile seçilen gençler oluşturmaktadır. Anket çevrimiçi olarak uygulanmıştır ve 820 genç ankete yanıt vermiştir. Araştırmanın örnekleminin sadece Aksaray ilinden seçilmiş olması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

## **3. BULGULAR**

Demografik özelliklere ilişkin bulgular aşağıdaki Tablo-1'de sunulmaktadır:

**Tablo-1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular**

Demografik Özellikler		F (Sıklık)	(%) Yüzde	Demografik Özellikler		F (Sıklık)	(%) Yüzde	
Yaş	15-17	394	48,0	Mesleğiniz	Öğrenci	668	81,5	
	18-24	302	36,8		İşçi	12	1,5	
	24-29	124	15,1		Memur	101	12,3	
Cinsiyet	Kadın	542	66,1		Ev hanımı	10	1,2	
	Erkek	278	33,9		Esnaf	8	1,0	
Medeni Durumunuz	Bekar	742	90,5		İşsiz	12	1,5	
	Evli	78	9,5		Serbest meslek	8	1,0	
						Diğer	1	0,1
Kiminle oturuyorsunuz ?	Ailemle	747	91,1		Anne ve babanız için aşağıdakilerden hangisi doğrudur?	Annem-babam beraberler	736	89,8
	Öğrenci yurdunda	19	2,3			Annem-babam boşandı ve/veya ayrı yaşıyorlar	51	6,2
	Bekar arkadaşlarla	16	2,0	Annem öldü veya babam öldü		28	3,4	
	Tek başına	31	3,8	Annem de, babam da öldü		5	0,6	
	Diğer	7	0,9					

Demografik özellikleri ölçmeye yönelik sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların % 48’i 15-17 yaş aralığında (n=394) yer aldığı, %66,1’inin kadınlardan (n=542) oluştuğu ve % 90,5’inin bekar (n=742) olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların % 81,5’inin öğrenci (n=668) olduğu, % 91,1’nin ailesiyle oturduğu (n=747) ve % 89,8’inin anne-babasının beraber (n=736) olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların “*Ekonomik durumunuzu genel olarak nasıl tanımlarsınız?*” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-2’de yer almaktadır:

**Tablo-2. Ekonomik durumunuz genel olarak nasıl tanımlarsınız?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Çok iyi	23	2,8
İyi	241	29,4
Orta	476	58,0
Kötü	71	8,7
Çok kötü	9	1,1
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-2’de katılımcıların ekonomik durumuna bakıldığında % 58’inin orta (n=476) düzeyde ve % 29,4’ünün iyi (n=241) düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların “*Aylık harcama kalemlerinizden öncelikli olanlar hangileridir?*” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-3’de yer almaktadır:

**Tablo-3. Aylık harcama kalemlerinizden öncelikli olanlar hangileridir?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Gıda	543	66,2
Kira	67	8,2
Diğer	62	7,6
Giyim	46	5,6
İletişim gideri	37	4,5
Biriktirme	37	4,5
Yol/Ulaşım	25	3,0
Sinema/Tiyatro	3	0,4
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-3. incelendiğinde katılımcıların aylık harcama kalemlerinin öncelikli olarak % 66,2 ile gıdaya (n=543) yönelik olduğu söylenebilir. Katılımcıların aylık harcama kalemlerinden son sırada % 0,4 sinema/ tiyatronun (n=543) bulunduğu görülmektedir. Bu durum gençlerin sosyal faaliyetler için çok az bir bütçe ayırdıklarını göstermektedir.

Katılımcıların “*Kendi kariyerinizi yaşitlarınızla karşılaştırdığınızda ne derecede başarılı olduğunuzu düşünüyorsunuz?*” sorusuna verdikleri cevaplar tablo-4’de yer almaktadır:

**Tablo-4. Kendi kariyerinizi yaşitlarınızla karşılaştırdığınızda ne derecede başarılı olduğunuzu düşünüyorsunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Ortalama düzeydeyim	411	50,1
Ortalamanın üstündeyim	273	33,3
Ortalamanın altındayım	66	8,0
Mükemmel	55	6,7
Zayıf, en kötülerden biriyim	15	1,8
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-4 incelendiğinde katılımcıların kendilerini yaşitları ile kariyer konusunda karşılaştırdıklarında %50,1 ile ortalama (n=411) düzeyde, %33,3 ile ortalamanın üstünde (n=273) oldukları görülmektedir. Bu durum katılımcıların kendine olan güven duygularının ortalama ya da ortalama üstü bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların “*Gelecekte hangi mesleğe sahip olmak istiyorsunuz?*” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-5’te yer almaktadır:



**Tablo-5. Hangi mesleğe sahip olmak istiyorsunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Doktor	175	21,3
Öğretmen	169	20,6
Mühendis	107	13,0
Sağlık personeli	91	11,1
Polis	70	8,5
Asker	53	6,5
Esnaf	25	3,0
Avukat	25	3,0
Savcı	17	2,1
Psikolog	17	2,1
Akademisyen	13	1,6
Tercüman	6	0,7
Aşçı	5	0,6
Hakim	5	0,6
Yazar	2	0,2
Diğer	40	4,9
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-5 incelendiğinde katılımcıların% 21,6'sının doktorluk (n=175), % 20,6'sının öğretmenlik (n=169) mesleğine sahip olmak istedikleri tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların kamuya yönelik işlerle ilgili hayallerinin olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların “İnternette ne sıklıkla yararlanıyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-6’da yer almaktadır:

**Tablo-6. İnternette ne sıklıkla yararlanıyorsunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Günde 5- 6 kez	493	60,1
Günde 3- 4 kez	298	36,3
Haftada bir	19	2,3
Ayda bir	3	,4
Hiç yararlanmıyorum	7	,9
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-6 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 60,1) günde 5-6 kez (n=493) internette yararlandıkları tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların aktif bir şekilde internette yararlandığını göstermektedir.

Katılımcıların “İnternette günlük ne kadar vakit geçiriyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-7’de yer almaktadır:

**Tablo-7. İnternette günlük ne kadar vakit geçiriyorsunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
1-4 saat arası	371	45,2
4-8 saat arası	236	28,8
8 saat ve daha fazlası	112	13,7
0-1 saat arası	88	10,7
Kullanmıyorum	13	1,6
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-7 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%45,2) internette günde 1-4 saat arası (n=371), %28,8'inin internette günde 4-8 saat arası (n=236) vakit geçirdikleri belirlenmiştir. Bu durum katılımcıların Covid-19 pandemi döneminde günün önemli bir bölümünde internette zaman geçirdiklerini göstermektedir.

Katılımcıların “*Hangi amaçla internetten yararlanıyorsunuz?*” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-8’de yer almaktadır:

**Tablo-8. Hangi amaçla internetten yararlanıyorsunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Eğlence/Oyun	266	32,4
Araştırma	231	28,2
Haber almak	142	17,3
Yatırım/sosyal medya	88	10,7
İşle ilgili	53	6,5
Alışveriş	15	1,8
E- Posta	3	,4
Diğer	22	2,7
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-8 incelendiğinde katılımcıların yaklaşık üçte birinin (%32,4) eğlence/oyun (n=266) amacıyla internetten yararlandıkları görülmektedir. Bu durum katılımcıların pandemi dönemindeki kısıtlamaların verdiği olumsuz etkilerin üstesinden oyun oynayarak gelmeye çalıştıklarını göstermektedir.

Katılımcıların “*Sosyal medya uygulamalarından en çok hangisini kullanıyorsunuz?*” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-9’da yer almaktadır:

**Tablo-9. Sosyal medya uygulamalarından en çok hangisini kullanıyorsunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
İnstagram	410	50,0
YouTube	222	27,1
Twitter	63	7,7

Kullanmıyorum	40	4,9
Tik Tok	31	3,8
WhatsApp	25	3,0
Facebook	16	2,0
Diğer	13	1,6
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-9 incelendiğinde katılımcıların yarısının (%50) sosyal medya uygulamalarından İnstagramı (n=410) kullandığı görülmektedir. Bu durum katılımcıların İnstagramı sosyalleşme ve iletişim kurmadaki özellikleri bakımından kendilerine daha uygun buldukları görülmektedir.

Katılımcıların “İnternet ve sosyal medyada en çok izlediğiniz programlar/etkinlikler hangileridir?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-10’da yer almaktadır:

**Tablo-10. İnternet ve sosyal medyada en çok izlediğiniz programlar/etkinlikler hangileridir?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Eğlence/müzik programları	207	25,2
Diziler	198	24,1
Filmler	94	11,5
Haberler	73	8,9
Belgesel/gezi programları	71	8,7
Oyun	49	6,0
Spor programları	43	5,2
Haber programları	28	3,4
Yarışma programları	21	2,6
Diğer	36	4,4
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-10 incelendiğinde katılımcıların % 25,2’si internet ve sosyal medyada eğlence/müzik programlarını (n=207), % 24,1’i dizileri (n=198) izlediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların “Sigara kullanıyor musunuz?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-11’de yer almaktadır:

**Tablo-11. Sigara kullanıyor musunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Hiç kullanmadım	623	76,0
Her gün	96	11,7
Bir ara kullandım/şimdi bıraktım	55	6,7
Ara sıra	46	5,6
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-11. incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%76,2) sigara kullanmadığı (n=623) saptanmıştır.

Katılımcıların “Arkadaş tercihinizde dikkat ettiğiniz husus nedir?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-12’de yer almaktadır:

**Tablo-12. Arkadaş tercihinizde dikkat ettiğiniz husus nedir?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Kişilik, karakter	775	94,5
Dünya görüşü	45	5,5
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-12 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%94,5) arkadaş tercihinde kişilik/karakter (n=775) unsurunu önemseydiği tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların insanları onların insani özelliklerine bakarak değerlendirdiğini göstermektedir.

Katılımcıların “Sizi en iyi kim anlıyor?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-13’te yer almaktadır:

**Tablo-13. Sizi en iyi kim anlıyor?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Yakın arkadaş	238	29,0
Anne	216	26,3
Hiç kimse	186	22,7
Ağabey/abla/kardeş	82	10,0
Eş/eş adayı	51	6,2
Baba	41	5,0
Dijital ortamdaki arkadaş	6	0,7
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-13 incelendiğinde katılımcıların %29’unun kendisini en iyi yakın arkadaşının (n=238) anladığını, %26,3’ünün kendisini en iyi annesinin (n=216) anladığını ifade ettikleri görülmektedir. Bu durum katılımcıların aile dışından yakın arkadaşının, aile içinden ise annesinin kendisini en iyi anladığını düşündüklerini göstermektedir.

Katılımcıların “Arkadaşlarınızla en çok hangi konularda konuşursunuz?” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-14’te yer almaktadır:

**Tablo-14. Arkadaşlarınızla en çok hangi konularda konuşursunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Genel sohbet	394	48,0
Okul/dersler/öğretmenler	172	21,0
İş/çalışma hayatı	63	7,7
Aile sorunları	34	4,1
Eş/eş adayı/kız/erkek arkadaş	38	4,6
Futbol	31	3,8
Siyaset	24	2,9
Sinema/müzik/eğlence	22	2,7

Para	20	2,4
Giyim-kuşam	13	1,6
Diğer	9	1,1
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-14 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%48) arkadaşlarıyla en çok genel konularda (n=394) sohbet ettikleri belirlenmiştir.

Katılımcıların “*Mezun olduktan sonra 3 yıllık bir zaman diliminde kariyerinizde öncelikli beklentiniz aşağıdakilerden hangisidir?*” sorusuna verdiği cevaplar Tablo-15’te yer almaktadır:

**Tablo-15. Mezun olduktan sonra 3 yıllık bir zaman diliminde kariyerinizde öncelikli beklentiniz aşağıdakilerden hangisidir?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Para Kazanmak	314	38,3
Mesleki Saygınlık	233	28,4
Tatmin ve Mutluluk	216	26,3
Şöhret/ ünlü olmak	23	2,8
Terfi	19	2,3
Diğer	15	1,8
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-15 incelendiğinde katılımcıların %38,3’ünün mezun olduktan sonraki 3 yıllık zaman diliminde kariyerlerinde öncelikli beklentilerinin para kazanmak (n=314) olduğu görülmektedir.

Katılımcıların “*Genel olarak baktığınızda hayatınızda ne kadar mutlusunuz?*” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-16’da yer almaktadır:

**Tablo-16. Genel olarak baktığınızda hayatınızda ne kadar mutlusunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Ne mutlu ne de değilim	355	43,3
Mutluyum	277	33,8
Çok mutluyum	63	7,7
Mutlu değilim	63	7,7
Hiç mutlu değilim	62	7,6
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-16 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%43,3) hayatından ne mutlu olduğu ne de mutlu olmadığı (n=355) yani orta düzeyde bir mutluluğa sahip olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların ortalama bir mutluluk içerisinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların “*Sizce yakın gelecekte mutluluğunuzda bir değişiklik olacak mı? Beş yıl sonra mutluluğunuz sizce nasıl olur?*” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-17’de yer almaktadır:

**Tablo-17. Sizce yakın gelecekte mutluluğunuzda bir değişiklik olacak mı? Beş yıl sonra mutluluğunuz sizce nasıl olur?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
İyi olur	298	36,3
Daha iyi olur	259	31,6
Değişen bir şey olmaz	210	25,6
Kötü olur	29	3,5
Daha da kötü olur	24	2,9
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-17 incelendiğinde katılımcıların %36,3'ünün yakın gelecekte mutluluk durumunun iyi (n=298), %31,6'sının yakın gelecekte mutluluk durumunun daha iyi (n=259) olacağı gözlemlenmektedir. Bu durum katılımcıların geleceğe dair mutluluk beklentilerinin olumlu olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların “Hayatınızda aşağıdakilerden en çok hangisinin eksikliğini hissediyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-18’de yer almaktadır:

**Tablo-18. Hayatınızda aşağıdakilerden en çok hangisinin eksikliğini hissediyorsunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
İç huzurum	176	21,5
Hiçbir şeyin eksikliğini hissetmiyorum	161	19,6
Özgürlük	145	17,7
Gerçek bir dost/arkadaş	82	10,0
Beni seven ve anlayan bir eş / sevgili	76	9,3
Kendime ait bir ev / otomobil	58	7,1
İş	55	6,7
Ailem	32	3,9
Diploma	15	1,8
Sağlığım	15	1,8
Anne/Baba olma	5	0,6
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-18 incelendiğinde katılımcıların %21,5’i hayatında en çok iç huzurun eksikliğini (n=176) duyarken, %19,6’sı hayatında hiçbir eksiklik hissetmemekte (n=161) ve % 17,7’si de hayatında en çok özgürlüğün eksikliğini (n=176) hissettiğini belirtmiştir.

Katılımcıların “Dostum (samimi arkadaşım) diyebildiğiniz kaç insan var?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-19’da yer almaktadır:

**Tablo-19. Dostum (samimi arkadaş) diyebildiğiniz kaç insan var?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
4 ve üzeri	205	25,0
3	183	22,3
2	156	19,0

1	122	14,9
Dostum yok ama arkadaş çok	98	12,0
Hiç kimse	56	6,8
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-19 incelendiğinde katılımcıların %25'inin dostum (samimi arkadaş) diyebildiği 4 ve daha fazla kişi (n=205), %22,3'ünün dostum (samimi arkadaş) diyebildiği 3 ve daha fazla kişinin (n=183) olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların büyük çoğunluğunun dost ya da arkadaş eksikliği yaşamadıklarını göstermektedir.

Katılımcıların "Sizce gençlik nereye gidiyor?" sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-20'de yer almaktadır:

**Tablo-20. Sizce gençlik nereye gidiyor?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Çok kötüye gidiyor	264	32,2
Kötüye	256	31,2
Ne iyiye ne de kötüye gidiyor	212	25,9
İyiye	68	8,3
Çok iyiye gidiyor	20	2,4
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-20 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu (%32,2) gençliğin çok kötüye (n=256) gittiğini düşünmektedir. Bu durum katılımcıların gençlerin geleceği ile ilgili olarak olumsuz algısının olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların "Eğlence için aşağıdaki mekânlardan hangisini öncelikli olarak tercih edersiniz?" sorusuna verdiği cevaplar Tablo-21'de yer almaktadır:

**Tablo-21. Eğlence için aşağıdaki mekânlardan hangisini öncelikli olarak tercih edersiniz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Piknik alanları	298	36,3
Kafe	186	22,7
Park	164	20,0
Sinema	88	10,7
Tiyatro	22	2,7
Kahvehane ve kıraathaneler	19	2,3
Diğer	43	5,2
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-21 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%36,3) eğlence için piknik alanlarını (n=298) tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Katılımcıların "Eğlence mekânlarına ne kadar sıklıkla gidirsiniz?" sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-22'de yer almaktadır:

**Tablo-22. Ne kadar sıklıkla eğlence mekânlarına gidirsiniz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Yılda bir kaç defa	348	42,4
Ayda bir	202	24,6
Haftada bir	150	18,3
On beş günde bir	102	12,4
Her gün	18	2,2
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-22 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%42,4) yılda birkaç defa (n=348) eğlence mekânlarına gittiği görülmektedir. Bu durum katılımcıların eğlence mekânlarına nadiren gittiklerini göstermektedir.

Katılımcıların “*Ne sıklıkla kitap okursunuz?*” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-23’te yer almaktadır:  
**Tablo-23. Ne sıklıkla kitap okursunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Haftada bir ve fazlası	249	30,4
Ayda en az bir kitap	238	29,0
Yılda birkaç kitap	163	19,9
Sadece okul hayatımda	90	11,0
Okul kitaplarından başka hiç okumadım	41	5,0
Birkaç yılda bir kitap	39	4,8
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-23 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%30,4) haftada bir (n=249) kitap, %29’unun ayda bir (n=238) kitap okuduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların “*Ne tür kitaplar okumayı tercih edersiniz?*” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-24’te yer almaktadır:

**Tablo-24. Ne tür kitaplar okumayı tercih edersiniz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Roman	455	55,5
Bilimsel Kitaplar	114	13,9
Fikrim Yok	71	8,7
Kitap okumam	49	6,0
Sadece popüler kitapları okurum	43	5,2
Diğer	88	10,7
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-24 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%55,5) roman türü (n=455) kitaplar okumayı tercih ettikleri görülmektedir.

Katılımcıların “*Fastfood ürünlerini ne sıklıkta tüketiyorsunuz?*” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-25’te yer almaktadır:



**Tablo-25. Fastfood ürünlerini ne sıklıkta tüketiyorsunuz?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Bazen	369	45,0
Nadiren	227	27,7
Sık	135	16,5
Çok Sık	50	6,1
Hiç	39	4,8
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-25 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%45) bazen (n=369) fastfood ürünleri tükettikleri anlaşılmaktadır.

Katılımcıların “Size göre günümüzde en büyük teknolojik eğilim/trend nedir?” sorusuna verdikleri cevaplar Tablo-26’da yer almaktadır:

**Tablo-26. Size göre günümüzde en büyük teknolojik eğilim/trend nedir?**

	(F) Sıklık	(%) Yüzde
Yapay zeka	556	67,8
Uzay teknolojisi	130	15,9
Biyoteknoloji	95	11,6
Robotikle nesnelerin interneti	39	4,8
<b>Toplam</b>	<b>820</b>	<b>100,0</b>

Tablo-26’ya göre katılımcıların büyük çoğunluğunun (%67,8) günümüzün en büyük teknolojik eğiliminin yapay zeka (n=556) olduğunu düşündükleri görülmektedir. Bu durum katılımcıların yapay zekaya yönelik bir teknolojinin dünyamızı şekillendireceğine olan inancını göstermektedir.

### SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, Aksaray ilinde yaşayan gençlerin profili ile gelecek beklentilerinin belirlemek amacıyla yapılmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında büyük çoğunluğunun (%48) 15-17 yaş aralığında yer aldığı, (%66,1) kadınlardan oluştuğu ve (%90,5) bekâr olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğunun (%81,5) öğrenci olduğu, (%91,1) ailesiyle oturduğu ve (%89,8) anne-babasının beraber olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların sosyoekonomik durumuna bakıldığında büyük çoğunluğunun (%58,0) ekonomik olarak orta düzeyde olduğu, aylık harcama kalemlerinden öncelikli olanın (%66,2) gıda olduğu görülmektedir.

Gençlerin değer yargıları ve geleceğe bakışları incelendiğinde; gençlerin dost ya da samimi arkadaş eksikliği hissetmediği, kendilerini yaşlıları ile kariyer konusunda karşılaştırdıklarında ortalama düzeyde olduklarını düşündükleri, çoğunlukla doktorluk ve/veya öğretmenlik mesleğini yapmak istedikleri, mezun olduktan sonraki 3 yıllık bir zaman diliminde kariyerlerinde öncelikli

beklentilerinin para kazanmak olduğu belirlenmiştir. Sodev'in (2020), yaptığı araştırmada para kazanmayı çok önemli bulanların oranı bu çalışmada olduğu gibi en yüksek seviyede çıkmıştır. Gençlerde kariyer beklentisi meslek, evlilik, para kazanma ve toplumsal anlamda saygınlık kazanma şeklinde sıralanmaktadır (Yavuzer vd., 2005; Tuncer ve Tanaş, 2020). Gençlerin hayatında orta düzeyde bir mutluluğa sahip olduğu, yakın gelecekte mutluluk durumunun iyi olacağı, hayatında en çok iç huzurun eksikliğini hissettikleri, gençliğin çok kötüye gittiğini düşündükleri, en büyük teknolojik eğilimin yapay zekaya yönelik olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir.

Gençlerin internet kullanım alışkanlıkları incelendiğinde; internette günde 5-6 kez yararlandıkları, internette günde 1-4 saat arası vakit geçirdikleri, internette eğlence/oyun amaçlı yararlandıkları görülmektedir. Güner (2016), yaptığı çalışmada gençlerin internette günde 1-2 saat arası vakit geçirdikleri, internette bilgi-araştırma yapma amaçlı yararlandıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu anlamda çalışmanın sonuçları farklı çıkmıştır. Bunun nedeni yıllar içinde dijital teknoloji ve internet teknolojisindeki büyük gelişme olabilir. Ayrıca Mart 2020'de ortaya çıkan ve hâlen etkisi devam eden Covid-19 salgını kapsamında alınan tedbirlerin insanların yüz yüze görüşmesini engellemesi, bireylerin uzaktan görüşmeyi sağlamak için dijital teknolojiden yararlanma ihtiyacının neden olduğu düşünülmektedir.

Gençlerin sosyal medya ve medya takip alışkanlıkları incelendiğinde; sosyal medya uygulamalarından sıklıkla Instagramı kullandıkları, internet ve sosyal medyada eğlence/müzik programlarını izledikleri görülmektedir. Toplumun hızlı bir şekilde değişmesinin sonucu olarak gençlerin zamanlarının büyük bölümünü aileleri haricinde geçirmeye başlamaları, aile içi eğitimin doğal sürecinin yerini çeşitli kurumlara terk etmesine neden olmuştur. Günümüz gençliği bakımından, toplumsallaştırma süreçlerinde anne babaların ve öğretmenlerin toplumsallaştırıcı rolleri, özellikle internet ve televizyon yoluyla yayılan, gösteri ve eğlence endüstrisinin oluşturduğu ve pazarladığı güncel görsel kültür elemanlarının arz ettiği biçimler karşısında etkisinin daha az hâle geldiği görülmektedir (Şahin, 2005). Alan yazında çalışmayı destekleyen nitelikte çalışmalar bulunmaktadır (Çömlekçi ve Başol, 2019; Towhidul, 2018).

Gençlerin diğer alışkanlıkları incelendiğinde; sigara kullanımının az olduğu, bazen fastfood ürünleri tükettikleri, haftada bir kitap okuduğu, roman türü kitaplar okumayı tercih ettikleri görülmektedir. Gür vd.(2012), yaptıkları araştırma sonuçlarında sigara kullanmayanların oranının bu çalışmaya kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Bu anlamda çalışma sonuçları gençlerin sigara kullanımındaki azalma nedeniyle memnuniyet vericidir. Alan yazında kitap okuma alışkanlığı ile ilgili bu çalışmayla aynı yönde sonuçlara ulaşan çalışmalar tespit edilmiştir (Odabaş vd.,2008; Gündoğdu vd., 2016; Solmaz, 2018).

Gençlerin kendisini en iyi anlayanın yakın arkadaşları olduklarını ifade ettikleri, gençlerin zaman kullanımları incelendiğinde eğlence için piknik alanlarını tercih ettikleri, yılda birkaç defa

eğlence mekânlarına gittikleri, arkadaş tercihinde kişilik/karakter unsurunu önemsedikleri, arkadaşlarıyla en çok genel konularda sohbet ettikleri tespit edilmiştir. Gençlik yıllarında, arkadaşın gençteki etkisi oldukça fazladır. Gençler sanatsal ve kültürel ilgilerine göre yeni arkadaşlarla tanışmaktadır (Karataş, 2001). Gençler kültür ve sanata zaman ayırmayı, çok önemli bulmaktadır. Ayrıca düşüncelerini özgürce ifade edebilmeyi de çok önemli olarak görmektedir. Başkalarının düşüncelerini özgürce ifade edebilmesi de onlar için önemlidir. (Sodev, 2020).Gençlerin zaman kullanım tercihinde arkadaş etkisinin olduğu görülmüştür. (Gür vd., 2012).

Türkiye’de gençlerin gelecek beklentileri üzerine yapılan araştırmaların sınırlı kaldığı görülmektedir. Öncelikle gençlerin geleceğe yönelik beklentilerinin belirlenmelidir. Bu beklentiler doğrultusunda da gerekli bilgilendirmeler yapılmalı ve ihtiyaç halinde de önleyici çalışmalar yürütülmelidir.

#### KAYNAKÇA

Çokluk, Ö. (2000). Örgütlerde tükenmişlik: yönetimde çağdaş yaklaşımlar.(Edit: Cevat Elma ve Kamile Demir). Ankara: Anı Yayıncılık.

Çömlekçi, M. F. &Başol, O. (2019). Gençlerin sosyal medya kullanım amaçları ile sosyal medya bağımlılığı ilişkisinin incelenmesi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (4), 173-188.

Davras Manap G. & Alili M. (2019). Turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi, 3(1), 40-52.

Gür, B. S., Dalmış, İ., Kırmızıdağ, N., Çelik, Z.& Boz, N. (2012). Türkiye’nin gençlik profili, İstanbul: Setta.

Gündoğdu, C., Barata, B. & Çelebi, E. (2016). 15-29 yaş arası gençlerin kitap okuma alışkanlıklarının incelenmesi: Elazığ il örneği, 5(2), 36-42.

Güner, B.(2016). Günümüzde gençlik sorunları tutum ve davranışları: Tunceli örneği. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale.

Işık, M. &Bahat, İ. (2021). Yükseköğretim öğrencilerinin gelecek beklentileri: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi örneği.E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 12(1).

Karataş, K. (2001).Gençlik ve sorunları Üzerine,Sosyal Hizmette Yeni Yaklaşımlar ve Sorunlar: Prof. Dr. Nihal Turan’a Armağan, Ed. Veli Duyan ve Aliye Mavili Aktaş, 153-161,Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını No:008.

Karasar, N. ( 1995). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

Kaya, M. & Göktolga, Z. G. (2014). Üniversite öğrencilerinin gelecek beklentisinin yapısal eşitlik modeli ve Chaid analizi ile belirlenmesi: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF öğrencilerine yönelik bir uygulama. *Sosyal Bilimler Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 127-139

MEB (2011). 21. yüzyıl öğrenci profili, MEB Yayınları, Ankara.

Sosyal Demokrasi Vakfı (SODEV). (2020). Türkiye'nin Gençliği araştırması raporu, [http://sodev.org.tr/wp-content/uploads/2020/05/detayli\\_rapor.pdf](http://sodev.org.tr/wp-content/uploads/2020/05/detayli_rapor.pdf). Erişim Tarihi:02.08.2021

Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Araştırmalar Merkezi (SEKAM). (2013). Gençliğin özellikleri, sorunları, kimlikleri ve beklentileri. <https://derinmillet2023.files.wordpress.com/2013/11/sekam-turkiyede-genclikozet-derinmillet2023-wordpress-com.pdf>. Erişim Tarihi:02.01.2021

SEKAM.(2016). Türkiye'de Gençlik, Gençliğin Özellikleri, Sorunları, Kimlikleri ve Beklentileri. İstanbul: Sekam Yayınları.

Solmaz, M. (2018). Üniversite öğrencilerinin okuma alışkanlığı üzerine bir araştırma: Yüzüncü Yıl Üniversitesi örneği, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 603-622.

Şahin, M. Cem, (2005). Türkiye'de gençliğin toplumsal kimliği ve popüler tüketim kültürü, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 157-181

Şimşek, Ö. (2016). Ardahan Üniversitesi İnsani İlimler ve Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü öğrenci profili üzerine bir çalışma, *Belgü*, 3, 29-52.

Odabaş, H., Odabaş, Z. Y. & Polat, C. (2008). Üniversite öğrencilerinin okuma alışkanlığı: Ankara ili örneği, 9(2), 431-465.

Towhidul, İ. (2018). İletişim Fakültesi'nde okuyan öğrencilerin sosyal medya kullanım alışkanlıkları: Gazi Üniversitesi örneği, *Yeni Medya*, 15, 65-76.

Tuncer, M & Tanaş R. (2020). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki eğitime yönelik tutumlar ve gelecek beklentileri arasındaki ilişki, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(76), 1691-1707.

Tutar, H., & Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve-SPSS uygulamaları. Seçkin Yayıncılık.

Uluçay, T., Özpolat, A., İşgör, İ. & Taşkesen, O. (2014). Lise öğrencilerinin gelecek beklentileri üzerine bir araştırma. *Education Sciences*, 9(2), 234-247.

Yavuzer, H., Demir, İ., Meşeci, F. & Sertelin, Ç., (2005). Günümüz gençliğinin gelecek beklentileri, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 93-103

## YAYIN ŞARTLARI PUBLICATION REQUIREMENTS

Dergide yayınlanması talebiyle editöre gönderilen eserler, gizli tutulan hakemlerin (iki hakem) olumlu görüşleri alınmaksızın ya da hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri içeren yeni metin sağlanmaksızın yayınlanmaz. Hakemlerden biri olumlu diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde eser üçüncü bir hakeme gönderilir.

1. Hazırlanan çalışmalar, DergiPark üzerinden (<http://dergipark.gov.tr/ijemi>) sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dâhil tüm aşamalar DergiPark sistemi üzerinden yürütülecektir.

2. Gönderilen makalelerin ilk ve ikinci sayfası özet ve abstract bölümü şeklinde olmalı, makalenin yabancı dildeki adı, en fazla 300 kelimelik Türkçe ve yabancı dilde özetlerinin ve en az 3 adet anahtar kelimenin (Key Words) eklenmesi gerekmektedir. Çalışmanın sonunda Kaynaklar yer almalıdır.

3. Sayfa yapısı: Üst ve alttan 2,5 cm; yanlardan 2,5 cm. olmalıdır. Bu şekilde hazırlanan yazılar kural olarak 25 sayfadan fazla olmamalıdır.

4. Metin yazıları: Times New Roman karakteri ile 11 punto 1,5 satır aralığı, ilk satırı özel 1,25 cm değerinde paragraf, paragraf arası boşluklar öncesi ve sonrası 0 nk olmak üzere iki yandan hizalı yazılmalıdır. Ana başlık 14 punto, ikinci ana başlık 10 punto, özet ve abstract 9 punto kullanılmalıdır. Yazar adı, ana başlığın altına sola dayalı olarak akademik unvan olmadan “adı SOYADI” biçiminde yazılmalı, unvan, eposta adresi ve kurum bilgileri dipnot şeklinde ana başlık bölümünde verilmelidir.

5. Makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekir.

6. Yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayımlanan yazılar üzerinde Journal EMI Editörlüğü'nün, her türlü formatta yayımlamak dâhil, tüm yayın haklarına sahip olduğunu kabul ederler.

### **BU ŞARTLARI TAŞIMAYAN BAŞVURULAR KABUL EDİLMEMEYECİTİR.**

#### **Haberleşme Adresi:**

Dilkur Akademi Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye 0506 466 00 77

#### **İnternet Adresi:**

<http://dergipark.gov.tr/asstudies>, <https://asstudies.com/>

