

VOLUME | 6
ISSUE | 3
YEAR | 2021

TROYACADEMY

INTERNATIONAL JOURNAL *of* SOCIAL SCIENCES

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ISSN: 2718-0905
E ISSN: 2717-753X



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
CANAKKALE ONSEKİZ MART UNIVERSITY

TROY ACADEMY

International Journal Of Social Sciences

Volume: 6 Issue: 3 Cilt: 6 Sayı: 3
Ekim/October 2021

ISSN: 2718-0905
EISSN: 2717-753X

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
School of Graduate Studies

TROYACADEMY

International Journal of Social Sciences

Cilt 6 · Sayı 3 · Ekim 2021 / Volume 6 · Issue 3- October 2021

ISSN: 2718-0905
e-ISSN: 2717-753X

Sahibi (Publisher)

Rektör Prof. Dr. Sedat MURAT
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Editörler / Editors

Prof. Dr. Pelin KANTEN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY	Editör Yardımcısı	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Pelin KANTEN	Editör	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY	Editör Yardımcısı	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Yener PAZARCIK	Yayın Kurulu Üyesi	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Muhteşem BARAN	Yayın Kurulu Üyesi	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Murat YEŞİLTAŞ	Yayın Kurulu Üyesi	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe ÖZCAN	Yayın Kurulu Üyesi	Giresun Üniversitesi

Yazı İşleri / Secretariat

Arş. Gör. Hüseyin ORAK
Arş. Gör. Murat ÖZKAYA

Kapak Tasarımı: Selman BIYIK

Danışma Kurulu / Consultative Committee

AKTAŞ Hakkı (İstanbul Üniversitesi)	KIMURA Takuma (Hosei University)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KOVAL Igor M. (Odessa I.I. Mechnikov National University)
BAĞBAŞLIOĞLU Arif (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KUZUCU Kemalettin (Marmara Üniversitesi)
BARAN Muhteşem (İstanbul Üniversitesi)	MURAT Sedat (İstanbul Üniversitesi)
BARBU Andreea Mihaela (Academia de Studii Economice din Bucureşti)	NATSUDA Kaoru (Ritsumeikan Asia Pasific University)
CAIAZZO Massimo (International Association of Colour Consultants)	OKUMUŞ Fevzi (University of Central Florida)
CHEN Alexander (University of Central Arkansas)	ÖNLER Zafer (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ÇAYLAK TÜRKER Ayşe (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖRNEK Ali Şahin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ELAGÖZ İsmail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖZCAN Ayşe (Giresun Üniversitesi)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖZMEN Ömür Nezcan (Dokuz Eylül Üniversitesi)
ERKUL Hüseyin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	PETLAK Victorija (Baltijas Starptautiskā Akadēmija)
EŞİTTİ Bekir (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SABEV Orlin (Bulgarian Academy of Sciences)

FIRAT Aytakin (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi) TAKAOĞLU Turan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GHOSE Sanjoy (University of Wisconsin-Milwaukee) TARHAN İsmail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GONGOL Tomáš (Slezská univerzita v Opavě) TAŞÇI Özcan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÖRÜN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÜMÜŞ Erhan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) ULUOCAK Şeref (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÜMÜŞTEKİN Gülten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YARAŞ Eyüp (Akdeniz Üniversitesi)
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YEŞİLTAŞ Murat (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi)
KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YILDIRIM Yavuz (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
KOCA Nusret (Afyon Kocatepe Üniversitesi) ZÜMRÜT Yeşim (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
KOSTADINOVA Elena (University of National and World Economy)

Bu Sayının Hakemleri / Referees of This Issue

AKÇAKALE Nürettin (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi) GÜLTEKİN Yasin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKGÜL Öner (Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi) GÜMÜŞ Erhan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ASKER Veysi (Dicle Üniversitesi) KANSOY Seçil Ulufer (İstanbul Aydın Üniversitesi)
AVCI Halil Ersin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) KARAKAVUZ Harun (Selçuk Üniversitesi)
AVCIOĞLU Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) KAYMAZ Kurtuluş (Bursa Uludağ Üniversitesi)
BAĞBAŞLIOĞLU Arif (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) LEBLEBİCİOĞLU Burak (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
ÇETİNKAYA Özhan (Bursa Uludağ Üniversitesi) ÖZCAN Hamid Murad (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi)
ÇELİK Şaban (İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi) SEZEREL Hakan (Anadolu Üniversitesi)
DALYANCI Levent (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) ŞİMŞİR İsmail (Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
DUMAN Nesrin (İstanbul Ayvansaray Üniversitesi) TAYŞİR Eyüp Aygün (Marmara Üniversitesi)
ERAT Muhammet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) TOKGÖZ Nuray (Anadolu Üniversitesi)
ERGİNAL Ahmet Evren (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi) YALÇINKAYA Akansel (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
EZİLMEZ Bilal (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi) YILDIRIM Yavuz Tansoy (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)
EROĞLU Filiz (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

Alan Editörleri / Field Editors

KÖRPE Reyhan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	Arkeoloji / Archaeology
YALÇINKAYA Akansel (İstanbul Medeniyet Üniversitesi)	İşletme ve Yönetim / Business and Management
ARICA Feyza (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	İktisat / Economics
ERAT Muhammet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	Tarih / History
YAVAŞ Alptekin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	Sanat Tarihi / Art History
BAĞBAŞLIOĞLU Arif (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	Uluslararası İlişkiler / International Relations

İndeksler / Indexes



ESJI

Eurasian Scientific Journal Index

ROOTINDEXING
JOURNAL ABSTRACTING AND INDEXING SERVICE



DOAJ
DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

SOBIBAD

I^{WORLD}
of
JOURNALS



TROYACADEMY

International Journal of Social Sciences

ISSN: 2564-7695

e-ISSN:2564-6486

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Yılda üç kez yayınlanır / Published three times a year

Troyacademy dergisi 2021 yılından itibaren yılda üç sayı (Şubat, Haziran ve Ekim) olarak yayımlanması planlanan uluslararası hakemli ve bilimsel bir dergidir. Derginin yazım dili Türkçe ve İngilizce'dir. Dergide bilimsel araştırma ölçütlerine uygun olarak sosyal bilimler alanında yapılmış ve daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olan; doktora ve yüksek lisans çalışmalarından elde edilen sonuçların bir bölümünden ya da tümünden yararlanarak hazırlanmış olan bilimsel makaleler, araştırma-inceleme makalesi türünden çalışmalar, derleme yazıları, teknik notlar, kitap tanıtımları ve benzeri yayımlanır; arşivlenir, paylaşılır, basılır ve dağıtılır. Troyacademy, herhangi bir makale değerlendirme/işlem ve yayın ücreti talep etmez.

Troyacademy (International Journal of Social Sciences) is an international peerreviewed scientific journal scheduled to be published three times a year, from 2021 onwards, in February, June and October. Publication languages of the journal are Turkish and English. The journal comprises, archives, shares, prints and distributes scientific articles, articles derived from research of masters and doctoral thesis, research and observation reports, collections, technique notes and bookreviews. Papers from all fields of social sciences are admissible and expected to be coherent with scientific research criteria and not published before. The journal does not charge any sort of article processing or publication fee.

Yaygın Süreli Yayın
3 aylık (Şubat/Haziran/Ekim)
Türkçe/İngilizce

Vernacular Publication
Quarterly (February/June/October)
in Turkish/English

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Terzioğlu Yerleşkesi, Çanakkale – TURKEY
Tel: +90 286 218 00 18 Fax: +90 286 218 05 24
Web: <http://troyacademy.dergi.comu.edu.tr>
E-mail: troyacademy@comu.edu.tr

Aksi belirtilmediği sürece Troyacademy'de yayımlanan yazılarda belirtilen fikirler yalnızca yazarına aittir. Bu konuda dergi sahibi, editörler veya diğer yazarlar sorumlu tutulamaz.

Statements of acts or opinions appearing in the International Journal of Social Sciences are solely those of authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izni alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

All Rights Reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of the Troyacademy editors.

TAKDİM

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından çıkarılan Troyacademy dergisi 2021 yılından itibaren 3 sayıya çıkarılmıştır. Derginin bu sayısında sosyal bilimlerin çeşitli alanlarından 8 Makale yer almaktadır.

Dergimizin bu sayısına çalışmalarını gönderen akademisyenlere, bu eserlerin değerlendirmesini yapan hakemlere, yayın ve danışma kurulu ve sekreteryaya teşekkür ederiz.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
TroyAcademy

TROYACADEMY

International Journal of Social Sciences

ISSN: 2718-0905

e-ISSN: 2717-753X

Cilt 6 · Sayı 3 · Ekim 2021 / Volume 6 · Issue 3- October 2021

İçindekiler Table of Contents

MAKALELER ARTICLES

Araştırma Makalesi/Research Article

Türk Basımında 1921 Maarif Kongresi

1921 Education Congress In The Turkish

.....751

Harun KARAKÜTÜK

Araştırma Makalesi/Research Article

Diplomasinin Dönüşümü ve Dijital Diplomasi

Transformation of Diplomacy and Digital Diplomacy

.....777

Yücel BAŞTAN, Soner KARAGÜL

Araştırma Makalesi/Research Article

Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Sorunu Üzerine Nitel Bir Araştırma

A Qualitative Research on the Problems of Disciplinary Superiors and Disciplinary Boards in Higher Education Institution

.....804

Hüseyin ERKUL, Ayşe ÖZCAN BUCKLEY, Hafize SEÇTİM

Araştırma Makalesi/Research Article

Üniversite Öğrencilerinde Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlar ile Akademik Öz-yeterlilik Arasındaki İlişkiler

Relations Between Distance Education Attitudes and Academic Self-Sufficiency in University Students

.....836

Serda ÖZDİREK, Eyyüb Ensari CİCERALI

İçindekiler Table of Contents

MAKALELER ARTICLES

Araştırma Makalesi/Research Article

Şeker Fabrikalarının Sosyoekonomik Etkilerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma: Kastamonu Örneği

A Study on the Evaluation of the Socioeconomic Effects of Sugar Factories: A Case of Kastamonu
.....864
Seda ÇİMENDERÖĞLU, Oya ERENOĞLU

Araştırma Makalesi/Research Article

Sağlık Çalışanlarında Duygusal Emek Gösterimlerine İlişkin Çok Değişkenli Bir Araştırma: Bursa Örneği

A Study on the Emotional Labor Displays of Bursa Health Workers
.....888
Bilal EZİLMEZ, Umut EROĞLU

Araştırma Makalesi/Research Article

Pazarlamaya İlişkin Kararlarda Farklı Departmanların Etkisi

Decision Influences of Major Departments on Marketing Related Issues
.....912
Güngör HACIOĞLU, Osman GÖK

Araştırma Makalesi/Research Article

Grup Sargınlığının Sosyal Kaytarma ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

The Effect of Group Cohesiveness on Social Loafing and Job Satisfaction
.....924
Esra Burcu KAYA, Yener PAZARCIK



Türk Basınında 1921 Maarif Kongresi

Araştırma Makalesi/Research Article

Harun KARAKÜTÜK*

ÖZET

Basın-yayın araçları kullanılmaya başlandıkları zaman diliminden beri toplumların kendini ifade etmesinde etkin rol üstlenmiştir. Toplumu oluşturan bireylerin herhangi bir olay karşısındaki tutumları, duygu ve düşünceleri basın-yayın araçları sayesinde ortaya çıkma imkânı bulmuştur. Ele aldığımız bu çalışmanın temel amacı da yüz yıl öncesinde, Birinci Dünya Savaşı ve ardından başlayan Millî Mücadele yıllarında, Türk halkının cephede düşmana karşı silahlı mücadele verirken diğer taraftan ülke içerisinde cehalete karşı verdiği mücadeleyi, dönemin basın-yayın araçlarında yer alan haberler doğrultusunda ortaya koymaktır. Gazeteler, Kongre boyunca konuya yoğun ilgi göstermiştir. Birçok gazete Kongre hakkında köşe yazıları ve makaleler yayınlamıştır. Kongre'nin toplanması gazeteler tarafından askeri cepheden ayrı ikinci bir cephe olarak nitelendirilmiştir. Yapılan haberler ile savaş zamanında bir eğitim kongresinin toplanmış olması cephedeki savaşın yakın zamanda zaferle neticeleneceğinin bir habercisi olarak kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Basın, Gazete, Köşe Yazısı, Maarif.*

1921 Education Congress In The Turkish Press

ABSTRACT

Media has played an active role in the self-expression of societies since the time they started to be used. The attitudes, feelings and thoughts of the individuals who make up the society have the opportunity to emerge due to the media. The main aim of this study is to reveal the struggle of the Turkish people against ignorance in the country while fighting armed enemy on the front, in the years of the First World War and Turkish National War of Independence that began after a hundred years ago, in accordance with the news contained in the press and publishing tools of the period. Newspapers have shown intense interest in the issue throughout the Congress. Many newspapers have published columns and articles about the Congress. Assembling of the Congress was characterized by newspapers as a second front separate from the military front. In published news it is accepted that an education congress in war time means the war at the front will result with victory.

Keywords: *Press, Newspaper, Corner Post, Education.*

* Tarih Öğretmeni, Kartal Mesleki Eğitim Merkezi, Millî Eğitim Bakanlığı, harun_karakutuk@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2503-4306>

GİRİŞ

Eğitim, bireyin yaşantı yoluyla davranışlarında değişiklik meydana getirme sürecidir. Bu süreç kişinin hayatı boyunca devam eder. Türkler tarihleri boyunca küçük yaşlardan başlayarak toplumsal eğitime yönelik çalışmalarda bulunmuştur. İslamiyet öncesi Türk toplumlarının eğitim biçimini doğup büyüdükleri bozkırın zorlu koşulları belirlemiştir. Bozkır hayatının sürekli olarak tehlikelere açık olması, toplumun boy teşkilatı halinde örgütlenmesi; eğitim anlayışında savaş teknikleri ve yöneticilik becerilerini kazandırmaya dönük çalışmaların ön planda tutulmasına neden olmuştur (Rencüzoğlu, 2017: 426). İslamiyet'in kabulünden sonra ise eğitim anlayışı zamanla medrese etrafında gelişim göstermiştir. Osmanlı Devleti'nin son dönemlerindeki batılılaşma faaliyetleri kapsamında eğitim anlayışı da batılı anlamda modernize edilmeye çalışılmıştır. Bu yıllarda üst üste uzun ve yıpratıcı savaşların yaşanması modernize çalışmalarının başarıya ulaşmasını engellemiştir. Öyle ki yeni Türk devleti kurulduğunda çağın gereksinimlerinden uzak bir eğitim sistemi miras almıştır (Kılavuz ve Tanık, 2011: 354).

1921 Maarif Kongresi'ni incelediğimiz bu çalışmaya esas oluşturan başlıca kaynaklar dönemin basın hayatının en aktif araçları olan gazetelerdir. Bu kaynaklarda bulunan bilgiler dönemin yoğun siyasi ve askeri iklimi içerisinde eğitime verilen değerün günümüz şartlarında daha net anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Araştırma boyunca elde edilen bu (Arap harfli) belgeler, öncelikle günümüzde Türk dilini ifade etmek için kullanılan (Latin) harflere aktarılmıştır. Bu yoldan ulaşılan bilgiler tarihsel metotlar doğrultusunda analiz, sentez ve değerlendirme aşamalarından geçirilmiş, çalışma alanına kazandırılmak üzere hazır hale getirilmiştir. Gazeteler, faaliyet gösterdikleri dönemin en canlı tanıklarındır. Bu belgeler tanık oldukları dönemin siyasi, sosyal, askeri ve eğitim gibi birçok konudan araştırılmasında ve aydınlatılmasında araştırmacıların sıkça başvurduğu kaynaklardır. Yayınlanan her gazetenin farklı bir ideoloji taşıyor olması da araştırmacıya çalışma boyunca yeni ufuklar açmakta araştırılan konuya değişik açılardan yaklaşma yeteneği kazandırmaktadır.

Araştırmamızın temelini oluşturan süreli yayın araçlarının küresel bağlamda gelişim sürecine kısaca bakacak olursak 15'inci yüzyılda matbaanın daha yaygın olarak kullanılmaya başlamasını bir başlangıç olarak kabul edebiliriz (Yılmaz, 2014: 5-10). Basım ve yayım faaliyetlerindeki bu devrimsel gelişmeye rağmen gazete ve gazetecilik faaliyetlerinin bugünkü anlamına ulaşması 16'ncı yüzyılı bulmuş, gazetelerin belirli periyotlarla süreli olarak yayınlanması ancak 17'nci yüzyılda¹ gerçekleşmiştir (Karakütük, 2021: 2-4).

¹ Fransa'da 1631 yılında *La Gazette* adı ile çıkarılan yarı resmî yayın aracı bu alandaki gazete örneklerinin ilki olarak kabul edilmektedir.

Sürelî yayın araçlarının ölkemizdeki gelişimine baktığımızda ise Takvim-i Vekayi adı ile çıkarılan resmî gazetenin bu yönde atılan ilk adım olduğunu görürüz². Takvim-i Vekayi, Sultan II. Mahmut tarafından kurulmuş ve batılılaşma çabaları doğrultusunda yapılan yeniliklerin basın yolu ile halka duyurulmasını hedeflemiştir. Osmanlı Devleti'nde daha sonra çıkarılan gazeteler biçimsel yapıları ve ilgi alanları itibarıyla Takvim-i Vekayi'nin takipçisi olmuştur (Koloğlu, 1994: 42). 1800'lü yılların ikinci yarısından itibaren bütün Osmanlı coğrafyasında basın hayatı açısından önemli gelişmeler yaşanmıştır. Namık Kemal, Ali Suavi gibi önemli gazeteciler yetişmiş ve bunlar kendilerinden sonra gelen kuşağı etkilemiştir. Basın hayatındaki gelişmelerin hızlanması üzerine 1864 tarihli Matbuat Nizamnamesi ve Ceza Kanunnameleri yayınlanarak basın üzerinde denetleyici bir tedbir uygulanmak istenmiştir (Koloğlu, 1994: 43).

İkinci Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte basın-yayın hayatındaki gelişmeler daha da hızlanmıştır. Bu dönemde her görüşten, her fikirden onlarca yeni gazete ve dergi yayın hayatına başlamıştır (Koloğlu, 1994: 44). Gazeteciler 24 Temmuz 1908 günü gazetelerini sansür denetimine sokmadan piyasaya sürmüşlerdir. Bu fiili durumla gazeteciler kendileriyle ilgili basın rejimini değiştirmişlerdir (Özcan, 2011: 171). Sultan II. Abdülhamit döneminde İstanbul'da sayısı 52 olan gazeteler, meşrutiyetin bahsettiğimiz bu değişim havası ile birlikte henüz 1909 yılında yedi katına, 377'ye, ulaşmıştır. Bütün ölkedeki gazete sayısı ise 120'den 730'a yükselmiştir (Koloğlu, 2014b: 19).

Sürelî yayın araçlarının Millî Mücadele'nin başlaması ile birlikte yeni bir misyona büründüklerini görürüz. 19'uncu yüzyıldaki çağdaşlaşma sürecinde halkı çağın gereklilikleri konusunda bilinçlendirme misyonu üstlenen bu araçlar Millî Mücadele'nin başlamasıyla halk ile ordu arasındaki köprü olma görevini üstlenmiştir (Coşar, 1964: 140). Özellikle Millî Mücadele'yi destekleyen gazeteler harp muhabirleri aracılığıyla cepheden aktardıkları haberler ve Millî Mücadele'nin önde gelen isimleri ile yaptıkları özel röportajlar sayesinde askeri mücadelenin toplumsal alandaki sesi olmuştur. Bu gazeteler İstanbul'un İtilaf Devletleri tarafından denetim altına alınmasından sonra Anadolu'nun hemen her köşesine yayılmıştır (Güner, 1999: 17). Zor şartlar altında yayın hayatını sürdüren gazetelerden bazıları soba borularından toplanan isten hazırlanmış mürekkeple, bazıları vagonlarda, bazıları da sarı kâğıda baskı yaparak faaliyet gösterebilmiştir. Bu gazetelerin

² Osmanlı Devleti'nde ise basın tarihi genel olarak Takvim-i Vekayi ile başlatılmış olmakla birlikte bazı tarihçiler bunun Osmanlı Devleti'nin Mısır Valisi Kavalalı Mehmet Ali Paşa tarafından yarı Türkçe yarı Arapça olarak 1828'de çıkarılan Vekayi-i Misriyye ile başladığını söylemektedir. Osmanlı Devleti'nin ilk resmî gazetesi olan Takvim-i Vekayi'yi takiben 1840 yılında İngiliz Morning Herald gazetesi muhabirlerinden William Churchill kapitülasyon hukuku sayesinde Osmanlı Hükümeti'nden edindiği gazete imtiyazı ile Ceride-i Havadis adında yarı resmi bir gazete çıkarmıştır. Osmanlı Devleti'nde ilk özel gazetecilik faaliyetleri ise 1860'ta Agah Efendi ve İbrahim Şinasi Efendi tarafından çıkarılan Tercüman-ı Ahval gazetesinin yayın hayatına başlaması ile olmuştur. Devlet desteği almadan kurulan bu ilk bağımsız fikir gazetesini 1862 yılında Tasvir-i Efkâr gazetesi izlemiştir (Yılmaz, 2014: 20-30). Vekayi-i Misriyye ve Mehmet Ali Paşa'nın basın alanında yaptığı yenilikler hakkında ayrıntılı bilgi için Koloğlu (2014b: 19-20)'ye bakınız.

hazırlanmasında çalışanlar zamanı geldiğinde kalemi bırakıp Kuva-yı Milliye saflarında savaşmış ve akşam tekrar gazetelerine dönmüş kişilerdir (Gezgin, 2007: 94).

1.KONGRE’NİN DÜZENLENDİĞİ DÖNEMİN ASKERİ VE SİYASİ VAZİYETİ

Birinci Dünya Savaşı devam ederken yapılan gizli görüşmeler ile Osmanlı toprakları çeşitli işgal bölgelerine ayrılmıştır (Erat, 2013: 72). Mondros Mütarekesi’nin savaşı resmen sona erdirmesi ile de Osmanlı toprakları hukuken işgale açık hale gelmiştir (Gündüz, 1973: 35). Savaşın sona ermesinden kısa süre sonra Anadolu’ya çıkan İtilaf Devletlerine ait birlikler hızlıca işgal girişimlerine başlamıştır (Armoğlu, 1993: 102). Osmanlı Hükümeti’nin bu durum karşısında ciddi bir varlık gösterememesi Türk milletini vatanın ve milletin korunması için harekete geçmek zorunda bırakmıştır (Atatürk, 1970: 13). Mustafa Kemal Paşa’nın İstanbul’dan Anadolu’ya geçmesi ile başlayan, Kazım Karabekir gibi önemli Paşaların onun etrafında toplanmasının ardından (Erat, 2016: 162) milli bir kurtuluş mücadelesine dönüşen bu hareket yeni ve bağımsız Türk devletinin de temeli olmuştur. Vatanın ve milletin kurtuluşu için başlatılan Millî Mücadele hareketi Erzurum ve Sivas Kongrelerinde örgütlenme sürecini tamamladıktan sonra (Sonyel, 2003: 213) Doğu Cephesi’nde Ermenilere, Batı Cephesi’nde ise 1’inci ve 2’nci İnönü Muharebeleri ile Yunanlılara karşı askeri başarılar elde etmiştir. Fakat Yunanlılar 10 Temmuz 1921 itibarı ile parolası Ankara’nın işgali olan yeni bir taarruz için harekete geçmiştir (Öztoprak, 2014: 257).

Batı Cephesi’nde askeri mücadele devam ederken Mustafa Kemal Paşa’nın girişimleri ile 15-21 Temmuz 1921 tarihleri arasında Ankara’da bir eğitim kongresinin toplanması kararlaştırılmıştır (Sarıhan, 2019: 9-10). Kongre başladığında Yunan ordusu Kütahya ve Afyonkarahisar’ı ele geçirmiş Eskişehir önlerine kadar gelmiştir. Kongre sırasında Türk ordusunun Sakarya nehrinin doğusuna çekilmek üzere manevra yapması üzerine yüzlerce yıllık kadim Türk şehri Eskişehir de Yunanlıların eline geçmiştir. Bu durum Ankara’da büyük tepki ile karşılanmış o günlerde bazı gönüllü mebuslar cepheye gitmeye başlamıştır (Sarıhan, 2019: 20-21).

2.KONGRE ÖNCESİNDEKİ HABERLER

Ankara’da Maarif Kongresi’nin toplanacağına yönelik ilk haberler, 1921 mayısının sonundan itibaren gazete sayfalarında yer almaya başlamıştır. Ankara Hükümeti’nin yarı-resmi yayın aracı niteliği taşıyan Hakimiyet-i Milliye gazetesi, 31 Mayıs 1921 tarihli sayısının ikinci sayfasında “Maarif Kongresi” başlığı ile temmuz ayının 15’inde Ankara’da bir Maarif Kongresi toplanacağını ve bu kongre ile eğitim işlerinin yeniden düzenleneceğini duyurmuştur. Haberin detaylarında Kongre’ye Ankara’ya yakın olan il merkezlerinin hepsinden, uzak olan illerin ise bazılarında katılımların olacağı belirtilmiştir. Buna göre Ankara’ya yakın her ilin merkezinden Maarif Müdürü, Daru’l-muallimin müdürü ve Sultani Müdürü; Daru’l-muallimin olmayan yerlerden ise tedrisat-ı iptidai müfettişi, sultani

olmayan yerlerin de idadi müdürü Kongre'ye gelecektir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 2). Hakimiyet-i Milliye yaptığı haber vesilesi ile Maarif Vekâlet'inin bu teşebbüsünü memleketin irfan hayatında pek mühim bir hareket olarak gördüğünü belirtmiş, bundan dolayı da Maarif Vekaleti'ne tebriklerini iletmiştir.

Hakimiyet-i Milliye gazetesinde yer alan bu haberin detaylarından Kongre'de genel olarak şu konuların görüşüleceği anlaşılmaktadır: Öğretmen sayısının nüfusa oranla bölgelere dağılımı, bir bölgede bulunan okulların miktarı ve dereceleri, okul binalarının ve öğretmenlerin adedi, öğretmenlerin dereceleri, öğrencilerin adedi ve dereceleri, öğrenci velilerinin tuttıkları iş, kız okullarının miktarı ve dereceleri, kız okullarının öğrencilerine karşı halktaki genel tutum, Meşrutiyet'ten beri memlekette eğitime yönelik ortaya çıkan değişmeler, ziraat ve sanayi okullarının durumu, sıbyan mektepleri, vakıf medreseleri, mahalli eğitim, ders kitapları ve eğitim-öğretim programının hazırlanması... (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 2). Ayrıca köy okullarına öğretmen yetiştirilmesi, ilk ve orta dereceli okulların öğretim programlarının hazırlanması Kongre'nin toplanmasındaki temel amaçtır (Akyüz, 2008: 320-323).

Hakimiyet-i Milliye gazetesinin 3 Haziran 1921 günlü sayısında yayınlanan başka bir haberde ise "Maarif Kongresi" başlığı altında Kongre'nin önemine ve niteliğine dair genel bir sohbet yazısı yer almıştır. Yazıda, "*Fertlerin hayatı gibi milletlerin hayatı da baştanbaşa bir savaş, fasilasız devam eden bir kavga demektir. Cephelerdeki muvaffakiyeti ne zaman cephe gerilerindeki muvaffakiyetle tamamlarsak, cephelerde bir senedir kurulan ordunun himmetini ne zaman cephe gerisinde mücehhez bir muallim ordusunun verimli faaliyeti ile ikmal edersek, o zaman bekamıza ait hazırlıkları düzenlemiş oluruz.*" sözü ile başarıya ulaşmış silahlı mücadelenin ancak eğitim ile desteklendiği takdirde gerçek bir zafer olacağı üzerinde durulmuştur. Buna örnek olarak ise Alman General Moltke'nin (Helmuth Karl Bernhard Von Moltke) 1866-1871 yıllarında önce Avusturya sonra da Fransızlar ile yaptığı savaşlar sonucunda elde ettiği zaferlerden sonra söylediği "*Bu zaferleri Prusya muallimleri kazanmıştır.*" sözüne atıf yapmıştır. Yazının devamında milletleri muzaffer eden iki esas unsur olduğundan bahsedilmiş bunların da askerler ve öğretmenler olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, "*Memleketleri fethetmenin usulü bir değil, ikidir. Ordu ve mektep! Ne vakit ki mektep orduya yardım etmez, ne vakit ki ordu zaferini mektep fütuhâtı takip etmezse, mutlaka o zafer boşa gitmiş, o fetih akamete uğramıştır. Eğer vaktiyle yeniçerilerin ta Viyana 'ya kadar yürüyüp zapt ettiği ülkeleri mektep ve maarif kudretiyle de ele geçirmeye çalışsaydık, oralardan belki bu kadar seri dönmezdik.*" sözleri ile tarihte yapılan yanlışlardan ders çıkarılması gerektiği belirtilmiştir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 2). Aynı yazıda Kongre'nin Türk eğitim tarihinde ilk olmasının önemi, Kongre'de alınacak kararlar ve Kongre'nin geleceğe yönelik toplumda uyandırdığı heyecana yönelik ise şu ifadeler yer almıştır: "*Bu*

Kongre, Türk hükümet hayatında ilk defa olarak mektep ve tahsil namına mevcudumuzun neden ibaret olduğunu öğretecek, mektep ve tahsil için mesaimizin istikametini tayin edecektir. Kongre’de toplanacak liva murahhasları kendi muntikalarının bugünkü maarifine ait malumat verecekler ve geleceğe ait müşterek maarif programını münakaşa edeceklerdir. Memleket maarifinde vahdet temin etmek, terbiye ve tedris usullerini ortak bir esasa bağlamak, çocuklarımızı hususi içtihatlarla göre yetiştirmekten kurtarmak, velhasıl müşterek ve mütecanis evsaf ile mücehhez bir nesil yetiştirmek ancak bu gibi kongrelerin vereceği fırsatlardan istifade ile tahakkuk eder. Bu itibarla Maarif Kongresi, Anadolu irfanı için adeta bir pusula vazifesi görecektir. Maarif Vekâleti, bu Kongre teşebbüsüyle mekteplerini hayalî ve soyut şeyler ile değil, müspet ve muayyen mevzular üzerinde muallimlerinin vereceği hakiki malûmat ile yürütmek hususundaki niyetini gösteriyor. Bu güzel niyeti takdir etmek bir vazifedir.”

Hakimiyet-i Milliye gazetesi 10 Temmuz 1921 tarihli sayısında Kongre’ye yönelik “Muallime ve Muallimler Konferansı” başlığı altında topladığı haberlerinde Kongre’nin bir hafta donra Ankara’da başlayacağını bir kez daha hatırlatmıştır (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 1). Gazete, 13 Temmuz’da ise ikinci sayfasında yer alan “Dahili Haberler” kısmından verdiği haberde Kongre’ye davet edilen eğitim görevlilerinin peyderpey Ankara’ya gelmeye başladığını ve bu misafirlerin Sultani Mektebi’nde ağırlandığını belirtmiştir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 2). Bir sonraki gün (14 Temmuz 1921) yayımlanan sayıda ise “Maarif Kongresi” başlığı altında 15 Temmuz’da toplanacak olan Kongre’nin muhtelif konuları görüşmek üzere Daru’l-muallimin Kongre Salonu’nda öğleden sonra saat üçte açılacağı bilgisi yer almıştır. Haberde ayrıca Kongre’nin açılış konuşmasını BMM Reisi Mustafa Kemal Paşa’nın gerçekleştireceği ifade edilmiştir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 2).

Vakit gazetesi ise 14 Temmuz 1921 tarihli nüshasının ikinci sayfasında “Anadolu Haberleri” kısmında “Ankara’da Müsamereleler” başlığı ile Kongre’nin 15 Temmuz’da toplanacağını okuyucusuna duyurmuştur. Gazete aynı sayfada yer alan “Mezuniyet Layihası” başlıklı haberinde ise Kongre’nin toplanması ile Ankara’da “Halk Mektepleri” teşkilatı yapılmak istendiğini belirtmiştir. Haberin içeriğinde Kongre’nin alacağı kararlar doğrultusunda yapılacak düzenlemeler ile iptidailerin eğitim süresinin kısılacağı gibi gerek iptidailerin gerekse idadilerin tahsil ve terbiyesinin daha işe vuruk olacağı bilgisi yer almıştır (Vakit, 1921: 2). Aynı gün çıkarılan Tercüman-ı Hakikat gazetesinde “Maarif Bütçesine Zam” başlığı ile 1921 yılı için Maarif Teşkilatı’na ayrılan bütçeye 4500 lira ek bütçe tahsis edildiği böylece Kongre’de alınacak kararlara finansman sağlandığı aktarılmıştır (Tercüman-ı Hakikat, 1921: 2). Tercüman-ı Hakikat’in bu haberine benzer bir habere 15 Temmuz 1921 günü çıkarılan Tevhid-i Efkâr gazetesinde de “Maarif Bütçesine Tahsisat İlavesi” başlığı ile yer verilmiştir (Tevhid-i Efkâr, 1921: 2).

15 Temmuz 1921 tarihli Anadolu’da Yeni Gün gazetesinde yer alan haberlerde “Yeni Devir ve Türkiye” başlığı altında dünya medeniyetinin eğitimden sanayiye, tarımdan ticarete birçok alanda değişmiş olduğu, değişen şartlar doğrultusunda çağı yakalayabilmek için yapılması gereken işlerin neler olabileceği sorgulanmıştır. Yazıda gelişen ve değişen dünyada Türkiye’nin konumunu eğitimsel açıdan tartışmaya açan gazete, yeni şartlara uygun bir hayat sürebilmek için eğitim konularında çağa uygun modern yeniliklerin yapılması gerektiği üzerinde durmuştur (Anadolu’da Yeni Gün, 1921: 1).

3.KONGRE SÜRECİNE VE ALINAN KARARLARA YÖNELİK HABERLER

15 Temmuz 1921 sabahının erken saatlerinden itibaren Anadolu’nun farklı yerlerinden gelen eğitimciler Kongre’nin düzenleneceği Daru’l-muallimin Konferans Salonu’nda toplanmaya başlamıştır. Açıksöz gazetesi “Muallime ve Muallimler Konferansı” başlıklı haberi ile Kongre’nin bu ilk gününe dair önemli detaylar paylaşmıştır. Haberde Kongre’nin Mustafa Kemal Paşa’nın konuşması ile açıldığından ve Kongre’ye Anadolu’nun her tarafından iki yüzü aşkın azanın iştirak ettiğinden bahsedilmiştir. Haberin detaylarına göre, Kongre’ye başkanlık eden Mustafa Kemal Paşa katılımcıların ellerini tek tek sıkmış ve Kongre’de yaptığı nutukta, vatanın selameti için silahlı mücadele kadar ilmi mücadelenin de pek mühim olduğunu belirtmiştir. Millettin hem askeri hem de ilmi sahada iki cephede birden mücadele ettiğini belirten Paşa her iki sahada da muzaffer olunacağına dair inancını ifade etmiştir. Paşa’nın bu konuşması katılımcılar tarafından şiddetle alkışlanmıştır (Açıksöz, 1921: 1).

Kongre’nin ilk gününe dair Açıksöz gazetesinde yer alan haberlere ek olarak Hakimiyet-i Milliye gazetesinde ise kongre binasının ve çevresinin Türk bayrakları ile donatıldığı ve Ankara’ya bu Kongre sebebiyle bir bayram havasının hâkim olduğu belirtilmiştir. Gazeteye göre Mustafa Kemal Paşa öğleden sonra saat üçte kongre salonuna gelmiştir. Maarif Vekili Hamdullah Suphi Bey tarafından kongre azaları birer birer Mustafa Kemal Paşa hazretlerine takdim olunmuştur. Bu takdim merasiminin ardından Mustafa Kemal Paşa tarafından öğretmenlere ithafen aşağıda nakledilen mühim ve pek kıymetli nutuk gerçekleştirilmiştir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 1; Açıksöz, 1921: 1; Anadolu’da Yeni Gün, 1921: 1):

Muhterem Hanımlar, Efendiler.

Harb-i Umûmî memleketimize bir mağlubiyet getirdi. Düşmanlarımız bunu vesile bilerek milletimizi tamamen imhâ etmek istediler. Buna karşı meydana gelen Millî Mücadele ruhuna Ankara’da muazzam bir sahne oldu. Bizi yaşatmamak isteyenlere karşı yaşamak hakkımızı müdafaa etmek üzere toplanan Türkiye Büyük Millet Meclisi, burada, Ankara’da toplandı. Bugün Ankara milli Türkiye’nin milli eğitimini kuracak olan Türkiye Muallime ve Muallimler Kongresi’nin toplantısına sahne olmakla da iftihar etmektedir. Asırlarca süren mücadelelerin ortaya çıkardığı ağır yüklerin devletimizde meydana

getirdiği yaraları tedavi için harcanacak himmetlerin en büyüğü hiç şüphesiz irfan yolunda harcananlardır. Gerçi bugün maddi ve manevi kuvvet kaynaklarımızı, milli sınırlarımız dahilindeki memleketlerimizde işgalci bulunan düşmanlara karşı kullanmak mecburiyetindeyiz. İrfan-ı memleket için tahsis edilebilen şey, müstakbel maarifimize dayanak noktası olacak bir temel kurmağa kâfi değildir. Ancak vâsi ve kâfi şartlar ve vasıtalara malik oluncaya kadar geçecek mücadele günlerinde dahi kemal-i dikkat ve itina ile işleyip çizilmiş bir milli terbiye programı vücuda getirmeğe ve mevcut maarif teşkilâtımızı bugünden verimli bir faaliyetle çalıştıracak esasları hazırlamaya mesai sarf etmeliyiz. Şimdiye kadar takip olunan tahsil ve terbiye usullerinin milletimizin gerileme tarihinde en mühim bir amil olduğu kanaatindeyim. Onun için bir milli terbiye programından bahsederken, eski devrin hurafelerinden ve fitri niteliklerimizle hiç de münasebeti olmayan yabancı fikirlerden, şarktan ve garptan gelen bilcümle tesirlerden tamamen uzak, milli tarihimize yakışan bir kültürü kastediyorum. Çünkü milli davamızın başarıya ulaşması, ancak böyle bir kültür ile temin edilebilir. Olduğu gibi alınan bir ecnebi kültürü, şimdiye kadar takip olunan yabancı kültürlerin yıkıcı neticelerini tekrar ettirebilir. Kültür milli fikirlerimize dayanan zeminle oluşturulabilir. O zemin, milletin öz karakteridir. Çocuklarımız ve gençlerimiz yetiştirilirken onlara bilhassa mevcudiyeti ile hakkı ile birliği ile taarruz eden bilumum yabancı unsurlarla mücadele lüzumu ve efkârı milliyeyi kemali istiğrak ile her mukabil fikre karşı şiddetle ve fedakârane müdafaa zarureti telkin edilmelidir. Yeni neslin bütün kuvveyi ruhiyesi bu evsaf ve kabiliyetin zerki mühimdir. Daimî ve müthiş bir mücadele şeklinde tebarüz eden hayat-ı akvamın felsefesi, müstakil ve mesut kalmak isteyen her millet için bu evsafi kemal-i şiddetle talep etmektedir. Teferruatını tamamen erbab-ı ihtisasına bırakmak istediğim bu mesele hakkındaki umumi nokta-i nazarımı ikmalden ifade için yeni neslin teçhiz olunacağı evsaf-ı maneviye meyanında kuvvetli bir aşk-ı fazilet ve kuvvetli bir fikri-i intizam ve inzibattan da bahsetmek zaruretindeyim. İşte biz, bu Kongre'nizden yalnız, çizilmiş eski yollarda alelade yürümenin tarzı hakkında müdavele-i efkâr etmeği değil belki serdettiğim şartları haiz yeni bir sanat ve marifet yolu bulup millete göstermek ve o yolda yeni nesli yürütmek için rehber olmak gibi mukaddes bir hizmet bekliyoruz. Maarif Vekâlet'inin halkı tanımış, muhiti ve memleketi takdir etmiş muallim ve mütehasıslardan mürekkep bir ilim ve irfan kongresini Ankara'da toplamağı düşünmüş olmasını ve bugünkü zor şartlara rağmen bu teşebbüsünde muvaffak olmuş bulunmasını kemal-i takdir ile yâd ederim. Huzurunuzda ve huzur-ı millette millî maarifimiz hakkındaki nokta-i nazarımı ifadeye imkân veren bu vesileden istifade ederek geleceğimizin kurtuluşunun aziz öncüleri olan Türkiye muallime ve muallimleri hakkındaki hürmet dolu hislerimi zikretmek isterim. İstikbal için hazırlanan vatan evlatlarına, hiçbir zorluk karşısında teslim olmayarak, kemâl-i sabır ve metanetle çalışmalarını ve tahsildeki çocuklarımızın ebeveynine de yavrularının ikmal-i tahsil için her fedakârlıktan kaçınmamalarını tavsiye ederim. Büyük tehlikeler önünde uyanan milletlerin ne kadar sebatkâr

oldukları tarihen müspettir. Silâhıyla olduğu gibi, dimağıyla da mücadele mecburiyetinde olan milletimizin birincisinde gösterdiği kudreti ikincisinde de göstereceğine asla şüphem yoktur. Milletimizin saf seciyesi istidat ile doludur. Ancak bu tabii istidadı inkişaf ettirebilecek usullerle mücehhez vatandaşlar lâzımdır. Bu vazife de sizlere teveccüh ediyor. Hükümet-i Milliye'miz, kemal-i ciddiyet ve samimiyetle arzu ettiği derecede Türkiye muallime ve muallimlerinin hayat ve refahını henüz temin edememekte olduğunu bilirim. Fakat milletimizi yetiştirmek gibi mukaddes bir vazifeyi yerine getiren yüce heyetinizin bugünün vaziyetini nazar-ı itibara alacağından ve her zorluğa göğüs germe ile bu yolda gayet metanetle yürüyeceğinden şüphem yoktur. Vazifeniz pek mühim ve hayâtîdir. Bunda muvaffak olmanızı Cenabı Hakk'tan temenni ederim.

Şiddetli alkışlarla karşılanan bu mühim nutka, Kongre'ye katılım gösteren öğretmenler adına Sivas Maarif Müdürü Osman Nuri Bey bir cevabi nutuk okumuştur (Sarıhan, 2019: 86-88).

Reisimiz Paşa Hazretlerimiz!

Şu giriştiğimiz milli mücahedede biz muallimlerin nokta-i nazarı vahdet-i milliyeyi takviyeye çalışmaktadır. Büyük milletimiz muhtelif isimler altında birçok parçalara ayrılmış, kendi şuurunu daha büsbütün elde edinceye kadar Anadolu Türklüğünü büyük fikrin manevi bayrağı altında toplamak bizim en büyük emelimizdir. Biz hiçbir mahrumiyetten müşteki değiliz. Çektiklerimiz ve çekeceklerimiz şahsi ve mesleki emellerin fevkinde olan memleket için bir borçtur. Biz birçok mahrumiyetler içinde kalsak yine vazifemize kemal-i huzur-ı kalple seve seve devam edeceğiz. Milletimizin mazisine ait ezeli büyüklüğüne olduğu gibi istikbaline ait ebedi büyüklüğüne de eminiz. Bize bu emniyeti veren vesilelerden biri de mekteplerimizdeki tecrübelerimiz, çocuklarımızda gördüğümüz harikulade istidattır. Maarifimiz hükümet-i milliyemizden himaye ve sahabet gördükçe topraklarımızda asri ve milli bir hayat-ı irfan tecelli edecektir. Paşa hazretleri, Aziz Vekilimiz Hamdullah Suphi Beyefendi'nin delaletleri ile ilk defa teşekkül eden Kongre'mizin zat-ı devletleri tarafından küşadı bizi ayrıca mesut ve mağrur etmiştir. Uzun senelerin seyyiat-ı idariyesinden sonra büyük harbe girmiş ve nihayetinde harap olmuş ve kimsesiz kalmış olan vatanımız, galiplerin, onların teşvikatını gören dahili düşmanların her gün yeni bir hakaret ve istilasına uğrarken siz yüksek dehanız ve yüksek imanınızla ortaya çıktınız ve milletin başına geçtiniz. Bugünkü milli hükümet ve milli mücahedeyi vücuda getiren muazzam harekete aşk ve hürmetle sevilen bir rehber oldunuz. Askerlerimiz, milli kahramanımızın rüyasını hakikate kalp eden bir iman ile zaferden zafere koşuyorlar. Büyük millet meclisinin merkezinde hayatı ebedi olan milletimizin emsalsiz kahramanını dava-yı millimizin bin kere aziz timsalini selamlamakla bahtiyarız. Nutkunuzun manası meslekte imanımızın ve gayemizin ruhunu pek belîğ bir surette ifade etmiştir. Biz bu esasa sadığız. Reis Paşa Hazretleri Kongre'mize riyaset buyurmanızdan dolayı duyduğumuz derin hiss-i şükranın arzına müsaadenizi rica ederiz. Bu

hareketinizle ifade ettiğiniz fikir hepimiz tarafından bütün manasıyla anlaşılmıştır. Bu içtimaımızdan bi'l-istifade Anadolu mücahedesini idare eden büyük millet meclisine ve onun emir ve irşadiyla bütün beşeriyetin gözü önünde harikalar gösteren milli ordumuza selam-ı takdis ve hürmetimizi yollarız. Açtığınız necat yolunda vazifemiz muayyendir. Milletın evladını seciye, iman ve aşk-ı milli ile mücehhez olarak yetiştirmeye çalışırken bugünkü sözlerinizi daima hatırlayacağımıza itimat buyurunuz.

Osman Nuri Bey'in konuşmasından Mustafa Kemal Paşa'nın Türk halkına yol göstericiliğinin öğretmenlerce kesin olarak kabul edildiği ve öğretmenlerin onun gösterdiği yolda ilerleyecekleri açıkça anlaşılmaktadır (Alp, 2020: 4). Bu nutuk son bulduktan sonra İstanbul'da senelik kongrelerini akdetmekte olan Muallimler Cemiyeti Heyeti Umumiye Riyaseti³ tarafından Kongre'ye gönderilen ve Kongre'nin toplanmasından dolayı duyulan memnuniyeti dile getiren bir mektup okunmuştur (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 1; Açıksöz, 1921: 1).

Ankara Maarif Kongresi Riyâset-i 'Âliyyesine

Bütün muallimlerini sıkı bir kalp ve dimâğ ittihâdı ile bir teşkîlât altına almak için toplanan İstanbul Muallimler Cemiyeti Heyet-i Umûmiyesi bugün Türk harikalarının mihrâk-ı intişârı olan Ankara'mızda toplanarak maarif siyâsetinde yeni bir devrin doğuşunu tebşîr edecek heyetinizi hürmet ve hasretle selâmlamak istemiş ve bu şerefli vazifenin ifâsını bendenize tevdi' eylemiştir. Millî irfânın lâyezal bir istiklâl içinde inkişâfi mücâhedelerinin hedefini teşkîl eden bu muallimler, kalplerinden ve dimâğlarından ibaret bir silah ile kânî ve mutmain seyirlerinden âfâkın infîlâkını bekler ve görürlerken üstlerine açılan geniş rahmet kubbesinin büyük bir 'âlemi birden ihâta ettiğini düşünerek müteselli ve münşerih olmaktadır. O büyük âlemi ki Teâlâ onu ayrılmak ve ayrı yaşamak için yaratmadı. İstanbul Muallimler Cemiyeti bu müttehid hâl ve istikbâlin emrettiği kudsî vazîfede maddî ve manevî Türk varlığını temsil iden heyetinize muvaffakiyetler dilediği sırada millî irfânı yabancı tasallutlardan kurtarmak ve korumak için yakında akd edilecek umûmî kongrede kıymetdâr müzâheretlerine istinâd ittiğini arz eder.

İstanbul Muallimler Cemiyeti Heyet-i Umûmiye Reisi Hakkı Tarık

Kongre'nin ilk gününe yönelik Anadolu'da Yeni Gün gazetesinde yer alan haberde ise "Muallimler Konferansı Açıldı" başlığı ile şu ifadeler yer almıştır: "Cephe-i harpte hak, mevcudiyet ve

³ 1908'de İstanbul'da Encümen-i Muallimin Cemiyeti ile başlamış olan muallim örgütlenmesi 1908-1920 yıllarında pek çok muallim cemiyetinin kuruluşuna öncülük etmiştir. Bu cemiyetlerden biri olan Muallimler Cemiyeti 8 Mart 1918'de Ahmet Halit (Yaşaroğlu) tarafından kurulmuştur. Öğretmenler arasında dayanışmayı sağlamak, halkın kültür düzeyini yükseltmek gibi önemli amaçlarla açılan Cemiyet, kuruluşunun ilk yıllarından itibaren faaliyetlerini İstanbul Türk Ocağı binasında sürdürmüştür. Muallimler Cemiyeti, halkın, öğrenci ve öğretmenlerin aydınlatılması konusunda gazetelerde yazılar yayınlamış, işgal kuvvetleri karşısında mitingler düzenlemiş ve pek çok şehirdeki şubelerinin yayın faaliyetleri ile Millî Mücadele'ye önemli katkılar sağlamıştır (Alp, 2020: 3)'den (Göldaş, 1981: 1-28).

hürriyetimizi müdafaa eden kahraman harp ordusu kadar vazifesi mühim olan muallim ordusu teşkilatı vücuda getirecek hür Türkiye'nin hür maarifinin temelini kuracak Türkiye Muallimler Kongresi'nin resmi açılışı cuma günü Ankara Daru'l-muallimin salonunda gerçekleşmiştir.” Gazetenin haberine göre resmi konuşmalar saat dörtte sona ermiş ve saat beşe kadar salondakiler kendi aralarında konuşmaya devam etmiştir. Saat beşten sonra ise Anadolu lokantasında kongre azalarına bir çay ziyafeti tertip edilmiştir. Gazete bu haberinde Hamdullah Suphi Bey ve Mustafa Kemal Paşa'nın portrelerine de yer vermiştir (Anadolu'da Yeni Gün, 1921: 1).

Anadolu'da Yeni Gazetesi'nin 18 Temmuz 1921 tarihli nüshasında da Kongre'ye dair önemli bilgiler yer almıştır. “Maarif Kongresinde Yeni Tedrisat-ı İptidaiye Programı” başlığı ile sunulan habere göre Kongre'nin ikinci toplantısına Maarif Vekili Hamdullah Suphi Bey başkanlık etmiştir. Bugün yapılan toplantılar sonucunda sekiz senelik yeni bir öğretim programı hazırlanmış ve uygulanmasına karar verilmiştir. Yeni programa itiraz edenlerin temel eleştirileri ise eski altı senelik programın dört seneye sıkıştırılmış olmasına ve din dersine ayrılan saatlerin az olmasına yönelik olmuştur. Ayrıca gazetenin bugünkü sayısında İstanbul Muallimler Cemiyeti'nin Kongre'ye gönderilen -önceki sayfada belirttiğimiz- mektubuna “Ankara'da toplanan muallime ve muallimler kongresine hitaben gönderdiğiniz mektup ilk içtimamızda okundu. Meslektaşlarımız yazdıklarınızdan dolayı en derin mesut bir tesir duydular.” cevabının verildiği belirtilmiştir (Anadolu'da Yenigün, 1921: 1).

Kongre'nin devamına yönelik 18 Temmuz 1921 tarihli Hakimiyet-i Milliye gazetesinde “Yeni İptidai Programının Münakaşası” başlığı ile aktarılan haberde, Maarif Vekili tarafından Halk Mektepleri hakkında hazırlanan programın tartışmaya açıldığı bilgisi yer almaktadır. Buna göre Maarif Vekaleti adına projeyi ilk tedrisat müdürü Ahmet Edip Bey Kongre'ye katılanlara izah etmiştir. Projede iptidai eğitim dört seneden ibaret olup bu dört senelik tahsil süresinden sonra bu kademeyi tamamlamak için bir sınıf daha ilave olunmuştur. Ahmet Edip Bey, bu düzenlemenin maksadını “Çocuklarımızı hayat-ı amaliyede muvaffak olacak bir kabiliyette yetiştirmek için bu yolda bir program tanzimine lüzum görülmüştür.” ifadesi ile açıklamıştır. Hakimiyet-i Milliye'nin haberinde yer alan detaylara göre Ahmet Edip Bey'in bu konudaki görüşlerini izah etmesinden sonra birçok aza konuşma yapmak için söz almıştır. İlk söz alan Akşehir İdadisi Müdürü Hayrettin İlhan Bey şimdiye kadar tatbik edilmiş olan tedrisat-ı iptidaiye programlarının uygulanmasının mümkün olmadığını söylemiştir. Buna örnek olarak da ahalinin altı senelik iptidai mekteplerine tahammülünün olmadığını ve bu mekteplerde okutulan birçok dersin halk tarafından lüzumsuz görüldüğüne bu nedenle de halkın büyük kesiminin mahalle mekteplerine başladığını söylemiştir. Hayrettin İlhan Bey halkın eğitimi için böyle yoksun programlar yerine köylünün en ziyade muhtaç olduğu ve istediği din, hesap, ziraat vb. derslerin okutulmasının daha gerçekçi olacağını ifade etmiştir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 1). Kongre'nin ikinci

gününde yapılan tartışmalarda Eskişehir Daru'l-muallimin Müdürü Ekrem Bey ise köylü ile şehirlinin ihtiyaçlarının farklı olması nedeniyle köylü için ayrı şehirliler için ayrı iptidai programlarının hazırlanması gerektiğini savunmuştur. Eskişehir İdadisi Almanca Öğretmeni Selahaddin Bey de konuşmasında Maarif Vekaleti'nin hazırladığı programı hayati derslere ehemmiyet vermiş olduğundan dolayı muvaffak gördüğünü söylemiştir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 1).

Gazete haberlerine göre Kongre'de görüşülen bir diğer önemli konu da meslek dersleri programıdır. Bu konuda şimdiye kadar başka ülkelerin programlarından alınarak uygulanan meslek dersleri için ülkemizin şartları doğrultusunda program hazırlanması kararı alınmıştır. Konu hakkında konuşmak üzere söz alan Daru'l-muallimat Müdiresi kız mekteplerinin programlarına kızlarımızın ev kadını olabilmek için lazım olan amali meşguliyetlere yönelik derslerin konulmasının gerekliliğini belirtmiştir. Kongre'nin sonunda Hamdullah Suphi Bey tedrisat-ı iptidai ve meslek dersleri programı hakkında gün boyunca cereyan eden bu müzakereleri Kongre'nin oylamasına sunulmasını istemiş ve oylama sonucunda büyük bir çoğunlukla kabul edilmiştir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 1).

Devam eden Kongre hakkında Vakit ve Anadolu'da Yeni Gün gazetelerinde yer alan çeşitli haberlerde ise Kongre'nin toplanmasındaki asıl amacın "Halk Mektepleri" projesini hayata geçirmek olduğu üzerinde durulmuştur. Vakit gazetesi, "Halk Mektepleri" başlığı altında derlediği haberinde Halk Mektepleri teşkilatının merkezinin Ankara'da olacağını dolayısıyla da gelecekte Ankara'nın bir eğitim merkezi haline getirileceğini aktarmıştır. Bu projenin hayata geçirilmesi ile iptidailerden başlanarak bütün eğitim sisteminin toplumun ihtiyaçlarına cevap verir hale getirilmesi, daha işe vuruş ve hayata dönük olmasının amaçlandığı belirtilmiştir. Bu sayede çocuklarımızın hayata daha iyi hazırlanacağı ve kendi ihtiyaçları doğrultusunda eğitim alma imkanına sahip olacakları ifade edilmiştir (Vakit, 1921: 2). Halk Mektepleri projesi ile ayrıca iki önemli unsurun daha hayata geçirileceğinin belirtildiği haberde bunlardan birincisinin, halkın okur yazarlığının çoğaltılması, ilmi ve fenni tahsilin gayelerinin temin edilmesi; ikincisinin de halka hayat mücadelesinde işine yarayacak, coğrafyanın özellikleri doğrultusunda eğitim programının hazırlanması ve işçi mektepleri vücuda getirilmesi olduğu belirtilmiştir (Anadolu'da Yeni Gün, 1921: 2).

21 Temmuz 1921 tarihli Anadolu'da Yeni Gün gazetesi "Maarif Kongresi" başlıklı haberinde dün (20 Temmuz 1921) saat 12.00'de Kongre'nin Maarif Vekili Hamdullah Suphi Bey riyasetinde dördüncü ve son toplantısını gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Son toplantıda daha önce alınan bazı kararların yeniden gözden geçirildiğini belirten gazete öğleden sonra saat ikide Kongre'nin Reis Hamdullah Suphi Bey'in kapanış nutkuyla sona erdiğini aktarmıştır (Anadolu'da Yeni Gün, 1921: 2).

Hakimiyet-i Milliye gazetesi de 22 Temmuz 1921 tarihli nüshasında “Maarif Kongresi” başlıklı haberi ile Kongre’deki çalışmalara bugüne kadar iki yüz elli muallime ve muallimin katıldığını belirtmiştir. Haberde yaşanan tartışmalarda bütün muallimlerin Maarif Vekaleti’nin eğitimi sadeleştirmek, hayata dönük hale getirmek ve mahallileştirmek hususundaki düşüncesinde fikir birliğinde olduklarını aktarmıştır. Haberin detaylarında, Maarif Vekili’nin Kongre’nin sonunda yaptığı konuşmada Kongre’de alınan kararların eğitim alanında olduğu kadar kültür ve sanat alanında da etkili olacağını dile getirdiği belirtilmiştir. Buna göre eski Anadolu’nun sanat itibarı ile bütün dünyada umumi bir şöhrete mazhar olduğu ve yapılan yeni program ile bu sanat merkezlerinin yeniden uyandırılmasının ve memleket hayatına kazandırılmasının hedeflendiği belirtilmiştir (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 2).

4.KONGRE’NİN YARATTIĞI ETKİLERE YÖNELİK KÖŞE YAZILARI

Millî Mücadele’nin en hareketli günlerinde düzenlenen bu Kongre vatanın dört bir tarafında coşku ve ümitle karşılanmıştır. Daha önce belirttiğimiz Sivas Maarif Müdürü’nün Kongre’de yaptığı konuşma ve Muallimler Cemiyeti’nin Kongre’ye göndermiş olduğu mektuptan da bu durum anlaşılmaktadır. Ancak burada asıl üzerinde durulması gereken konu bu Kongre’nin toplum nezdinde nasıl bir karşılık bulduğudur. Onlarca yıldır savaşın içerisinde olan bir halk ve o halkı tamamen imha etmek üzere Türk vatanına saldırmış bir düşman... Uzun savaş yıllarının getirdiği yokluk ve bu yokluğa rağmen elinde kalan son varlıklarını da orduya teslim etmiş bu halk, içinde bulunduğu zor zamanlarda bir eğitim kongresinin toplanmasına nasıl bir tepki vermiştir. Halkın, Millî Mücadele’nin en keskin zamanlarında düzenlenen bu Kongre’ye yönelik tutumunu en açık şekilde ortaya koyacak olan belgeler hiç şüphe yok ki dönemin psiko-sosyal havasını en iyi yansıtan ulusal ve yerel medyada yayınlanan köşe yazıdır. Halk ile bir bütün haline gelen köşe yazarları, cephedeki muhabirlerden gazetelerine servis edilen son dakika haberlerini; halkın bu haberlere verdiği tepkiler ile sentezleyerek dönemin ordu ve millet arasında oluşan bağı köşelerinden aktarmıştır.

Yukarıda sözünü ettiğimiz gibi 1921 Maarif Kongresi’nin toplum tarafından nasıl karşılandığını anlayabilmek için öncelikle halkın sesi olmayı hedefleyen medya araçlarına bakmamız gerekiyor. Örneğin Açıksöz gazetesi yazarlarından İsmail Habip Bey “İçteki Harp” başlığı ile yayınladığı makalede, Kongre’yi işaret ederek cephede verilen mücadelenin yanı sıra asıl mücadelenin yurt içinde cehalete karşı verilmekte olduğunu belirtmiştir. İsmail Habip, bu durumu Millî Mücadele’yi idare eden liderlerin zafere olan inancının açık bir ispatı olduğunu ifade etmiştir (Habip, 1921: 1):

Dıştaki harbi hep biliyoruz! Düşman hazırlayabileceği kadar şeyi hazırlamış, yapabileceği işleri yapmış, gösterebileceği kadar fedakarlığı göstermiş ve son kuvveti son ümidi ile üzerimize yüklenmektedir. Biz imanını kuvvetinden, kuvvetini hakkından, hakkını tarihinden alan celadetli dillerimizle Allah’ın tekbirini söyleyerek ve kalplerimizde zaferin atışlarını taşıyarak düşmanla

çarpışıyoruz. Beş altı gündür Yenişehir'den Afyonkarahisar'a kadar bir cephede harp yapıyoruz. Her dere bir ateş her tepe bir yanardağ oldu. Güllelerden, zelzelelerden, tayyarelerden yıldırımlar düşüyor. Bütün harp edilen yerler gürültülü dumanlı bir yangın sahasına döndü. Güneşin koynundan alınmış gibi yakıcı, arzın lavlarından kırılmış gibi lavlı bir yangın. Hepimiz nazarlarımızı bu yangına diktik. Hepimiz Yunan'ın attığı son koz olduğunu bildiğimiz bu harp ile meşgulüz. Her gün heyecanla gelen raporları soruyor, her dakika sabırsızlıkla kahraman ordumuzun vuracağı kat'i darbeyi bekliyoruz. Fakat bu dıştaki harpten başka içte de diğer bir harp var. Bir harp ki sel gibi akan kanları kulakları sağır eden gürültüleri yok. İhtimal bunun için çoğumuz bu ikinci harbin farkına bile varmadık. Her gün gazetelerde dıştaki harp raporlarının heyecanlı satırlarını okurken ihtimaldir ki evvelki gün bir telgraf çok kimsenin nazarına bile çarpmadı. Halbuki o telgrafta diğer bir harpten bahsediliyordu. Çünkü o telgraf muallimler konferansının küşadını bildirmiştir. İhtimal o telgrafi sadece bir kongre küşadını bildiren bir haber ve bu hadiseyi sadece iki yüz muallimin bir araya toplanmasından ibaret ehemmiyetsiz bir vak'a zannettik. Kongre'yi bizzat Mustafa Kemal Paşa'nın açması, Kongre'de azaların her birinin elini ayrı ayrı sıkması ve Kongre'yi açarken parlak bir konuşma yapması belki de çoğumuza o büyük reisin maarife karşı sadece bir cümlesi gibi göründü. Halbuki Kongre'nin böyle bir zamanda öyle bir kişi tarafından açılması onu sıradan bir kongre olmaktan çıkardı. Düşman bütün kuvvetiyle hayatımıza kast için taarruza kalkmışken bizim Ankara'da bütün muallimleri toplamış olmamız, hudutta bütün tarihimizin en önemli en hayati harbi cereyan ederken Paşa'nın muallimlere hitap etmesi, ötede kanlı bir savaş verilirken beride istikbali kurtarmak isteyen bir meclis kurulması takdir edilecek yüksek bir iştir.

Bu Kongre'de maarif hayatı için tamamen elverişli kararlar alınacak mı? Burada alınan kararlar bütün vatana tatbik edilebilecek mi? Tatbik edilen o kararlardan yeni bir hayat yeni bir irfan doğacak mı? Ben şimdiden buraları düşünüyorum bile. Benim şimdiden düşündüğüm Kongre'de yapılan müzakereler, o müzakerelerde verilecek kararlar, o kararlardan çıkacak neticeler değil. Benim şimdi düşündüğüm böyle bir zamanda böyle bir Kongre'nin açılmasından çıkacak manadır. Bir mana ki yalnız Türklerin bütün maarif hayatında ilk defa böyle bir kongre topladıklarını değil, yalnız hükümetin Millet Meclisi'nin maarife ne kadar ehemmiyet verdiğini değil, yalnız Anadolu kıyamındaki gayenin ne kadar nurlu olduğunu değil, bir mana ki Türklerin nefesine ne kadar itimadlı olduğunu gösteriyor. Bir mana ki düşman taarruzu karşısında geleceğe ne kadar emniyetle baktığımızı gösteriyor. Bir mana ki cehaletle mücadelenin düşmanla çarpışmaktan hiç farkı olmadığını gösteriyor. Mustafa Kemal Paşa'nın Kongre'yi açmasından bir gün evvel gelen telgrafta yazan şu sözlere dikkat etmeliyiz: silahla olduğu kadar dimağla da mücadele mecburiyetinde olan milletimizin ikinci sahada da birinci sahada olduğu gibi zafer elde edeceğinden eminim.

Anadolu'nun başında bulunan kişi ilan ediyor ki karanlığı yaran nur zaferi kazanan kılıçtan farklı değildir. Bu ilan hem de düşman taarruzu başladıktan üç dört gün sonra yapılmıştır. Düşman taarruzu başladıktan üç dört gün sonra Anadolu'nun başında bulunan zati, muallimlerin de başında buluyoruz. O ellerindeki irfan meşaleleriyle cehaletin karanlıklarını parçalamak için toplanan muallimlere maarif sahasında dahi harpte olduğu gibi muzaffer olacağımızı söylüyor. İşte düşman taarruzundan üç dört gün sonra söylenen o sözler, düşman taarruzundan üç dört gün sonra o toplandı ki maarif hayatımızın ilk ve en büyük zaferi oldu.

Umumi Harb'in İtilaf Devletlerine gülümsediği zamanlarda İngilizler en büyük ümidi Almanların açlığından beklerken onların fevkalade teşkilatla bunun önüne geçtikleri bir devirde daha yeni başvekil olan Lloyd George dedi ki: Almanların kırk milimetrelilik toplarından değil ekmeklerinden korkuyorum! Şimdi de aynı başvekil Ankara'daki muallimler konferansını nasıl haber aldıysa kaşlarını çatarak şunu söylenmiştir: Türklerin hiç yoktan ordular çıkarmasından değil, orduları kanlı bir harple uğraşırken onların böyle bir kongre açmalarından ürküyorum.

Kurulduğu günden itibaren Millî Mücadele'nin gür seslerinden olmayı başaran Hakimiyet-i Milliye gazetesinde de Açıksöz gazetesinde yayınlanan yazı kadar etkileyici bir yazı yer almıştır. "İki Cephe" başlığı altında yayınlanan yazıda gazetenin baş yazarlarından İsmail Hami Bey, felah ve istiklal ordusunun cephelerde Yunanlılar ile savaşırken muallim ordusunun da Ankara'da cehalete karşı savaş verdiğinden söz etmiştir (Hami, 1921: 1). Yazıda bu iki faaliyetin aynı anda gerçekleşiyor olması ulu bir tesadüf olarak nitelendirilmiştir:

Cephelerde felah ve istiklal ordusu Yunan ile mücadele ederken Ankara'da muallimler ordusu cehalete karşı müdafaa programını hazırlıyor. Harp ve maarif cephelerinin ikisinde de faaliyet var. Vatandan, milli ordu düşmanı; muallim ordusu da cehaleti ve zulmeti kovacak. İki faaliyetin aynı zamanda gerçekleşiyor olması ulu bir tesadüftür.

Anadolu hareket-i milliyesini vaktiyle adi bir isyan zanneden ve bu hareketin büyük ve muhterem reisine "asi general" diyen Avrupa ricali Ankara'da bir Muallimler Kongresi toplandığını öğrendikleri zaman iki sene evvelki hükümlerinin hicabını bir kere daha duyacaklardır. Türk hareket-i milliyesi isyan hareketi değildir. Zalimlere ve müstevlilere karşı tarihi bir milletin hak ve bekasını müdafaa eden asil bir hayatta kalma hareketidir. Bu hareket esaslarını yalnız müdafaa-i askeriyeden ibaret olarak görmemiştir. Milletın bekasına ait bütün endişelerle meşru ve medeni bir hamledir. Bugün ordu kadar mektebi, asker ve zabıt kadar talebe ve muallimi de düşünen istiklal davasını istikbal kaygısıyla beraber götüren genç bir hükümet doğmuştur. Cuma (14 Temmuz 1921) gecesi Erkan-ı Harbiye'de güneşe kadar harbi takip eden hükümet reisi, dört saat sonra Daru'l-muallimin Salonunda

Muallimler Kongresi'ni açmıştır. Ve Türk neslinin mürebbilerine irfan mücadelesinde gidecekleri yolu işaret etmiştir. Mustafa Kemal Paşa, üçüncü Yunan taarruzunun en ateşli zamanında muallim ordusunun müstakbel vazifesiyle meşgul bulunuyor. Bu necip ve ulu misal Türk tarihinin kıymetli hatıralarından birisi olacaktır.

Muallimler Kongresi, Ankara'daki iki haftalık içtimasında ne yapacak? Mustafa Kemal Paşa yapılacak işin en mühimini isabetle göstermiştir. Bu iş garptan gelen ecnebi fikir ve terbiye unsurlarından uzak bir program hazırlamaktır. Paşa milletin çocuklarının hudut ve gümrük tanımadan gelen ecnebi fikirlerinden azade bir irfan hamlesiyle yetiştirilmesi fikrindedir. Milli ordu hudutlardan gelen ecnebi istilasını defî' için nasıl çalışıyorsa muallimler ordusu da Türk çocuklarını saran ecnebi terbiye unsurlarına karşı cidal açmalıdır. Türk neslini kendi tarihinden, kendi mefahirinin, kendi terbiyesinin ilham ve irşadı ile yetiştirmelidir. Garptan ve şarktan maddi olarak alacağımız şey çoktur. Fakat garbın ve şarkın medeniyetimize aykırı unsurlarından alınmış bir şeyimiz olmamalıdır. Muallimler Kongre'si şu kısa içtima devresinde şüphe yok ki en çok bu esasın neticesine gayret edecek ve gelecek senelerin tedris ve terbiye programları bu maksada göre münakaşa edilecektir.

Cephelerde azgın ve kanlı muharebeler olurken bugün Ankara'da toplanan muallimler sükûn içinde milli irfan programını hazırlıyorlar. Yarın onlar da vazife başına dönecek, milli ordunun cepheleri kurtarmaya yönelik mücadelesini, cephe arkasında cehalete ve zulmete karşı açacakları cihad ile ikmal edeceklerdir. İrfan-ı milliyemizin hareket planlarını düşünecek hakiki mütehasıslardan mürekkeb böyle bir içtimaya büyük bir ihtiyaç vardı. Bu ihtiyacı has ederek hem istikbali hazırlamak hem de irfan ordusu ümera ve zabitanına birbirlerini tanımak fırsatını veren böyle bir kongreyi topladığından dolayı Maarif Vekili muhteremini tebrike şayan buluruz.

Anadolu'da Yeni Gün gazetesi yazarlarından Cemal Hüsnü Bey ise "Düşmana ve Cehalete Karşı" başlıklı bir yazı kaleme alarak Kongre'nin kendisinde yarattığı etkiyi şu ifadelerle ortaya koymaya çalışmıştır (Hüsnü, 1921: 1):

Harp bütün şiddetiyle devam ediyor. Düşman hışmını artırıyor. Erkek, kadın, çocuk demiyor kesiyor. Mehmetçiğin kurşunu korkak düşmana haddini bildirdikçe geriye çekilen düşman her bastığı yeri kana boğuyor, harabeye çeviriyor. Bütün bu kanlar tarihin en yüksek ve en şerefli ordusu olan mukaddes Mehmetçiklerin kanıdır. Harabeye çevrilen memleketler, Türklerin bütün şeref ve medeniyetlerine asırlardır mukir (kabullenmiş) olan topraklardır. Namusun kıymetinden habersiz olan düşman bastığı her yere mufahazatını beraberinde götürüyor. İstiklal aşkı intikam emeliyle ateş kesilen Mehmetçik düşmana haddini bildiriyor. Son zafer artık takarrüb etti.

Maksatların en adisine duçar olan Türk milleti hudutlarında düşmanı kan deryasına boğarken arkada da harplerin en müthişine hazırlanıyor. Cehaletle mücadele için bütün kuvvetini seferber ediyor. Cuma günü inikad eden Muallime ve Muallimler Kongresi işte bu harbin Erkan-ı Harbiyesi'dir. Kan ve ateş mücadelesi yapan bir millet aynı zamanda neticeden emin büyük bir soğukkanlılıkla ilim cihadına da girmiş, her iki cepheyi aynı şiddet ve azimetle müdafaa ediyor. Her iki düşmana da aynı şiddetle hücum ediyor. Bir elinde silahı diğer elinde ilim meşalesi istiklali, istikbali müdafaa ediyor. Bu kadar yüksek anlar yaşamak hiçbir millete nasip olmamıştır. Büyüklükten başka şeyi ihtiva etmeyen Türk tarihine aynı derecede bir büyüklük daha ilave edildi.

Hiç şüphesiz cuma günü açılan Muallime ve Muallimler Kongresi Türk siyasi tarihiyle medeniyet tarihinde pek büyük bir safhasının bidayetini teşkil eder. Bu mühim hadisenin haiz olduğu himmeti bu yüksek millet hakkıyla takrir etmiş ve bu tamamen meşru bir hareket olmuştur. Bunun içindir ki muhterem milletimizin aziz mümessillerinin azimkar reisi irfan tarihimizde yegâne ve müstesna olan bir nutuk ile Kongre'yi bizzat açmış, Kongre'nin mahiyeti itibarı ile ne kadar büyük neticeler beklediğini en belîğ bir surette izah etmiştir. Yalnız bu hadise bile Türk milletinin istiklal ve medeniyete olan kabiliyetini bugüne kadar görmeyen ve görmek istemeyen gözlere en kati bir delildir. Büyük Millet Meclisi Reisi hazretleri Kongre'ye iştirak eden muallime ve muallimlerle birer birer musafaha (selamlaşmak) ederek kendilerine teşekkür etmiş; bu ilim irfan kongresine milletin verdiği ehemmiyeti bütün güzelliği ile arz eden en canlı bir manzara ortaya koymuştur. İlim ve irfan tevciye (sunulan) edilen bu Kongre artık gerçek bir ilim maarifinin başladığını ilan eden tarihi bir kongredir.

İşte Muallime ve Muallimler Kongresi bu kan ve ateş kokusu içinde toplanıyor. Elinde silahı ile hududumuzda istiklal mücadelesi veren memleketin aziz ve azimkar bekçileri diyor ki: Bugün kazandığımız istiklali siz de ilim irfan sahasındaki muzafferiyetinizle temin ve idame edeceksiniz. Şehitlerimiz düşmanı yere vurmak için kanlarını hiç esirgemediler. Azim ve imanınız elbette bizimki ile boy ölçüşmelidir. Yine o elleri, büyük millet namına sıkılan muallimlere diyor ki: Hakiki halk saltanatı sizin azminiz sayesinde temin edilecektir. Biliniz ki Muallimler Kongresi bu yüksek ve tarihi vazifesi, eski Türk harikalarından özünü almış şarktan ve garptan gelen ecnebi tesirlerden uzak ve milli unsurlarımız ile mütenasip bir kültürün esasını kuracak kararlar almakla başa çıkacaktır. Ulu tanrı Yüce Türkü her sahada muzaffer etsin.

20 Temmuz 1921 tarihli Anadolu'da Yeni Gün gazetesinde ise "Muallimler Ordusu" başlığı ile kaleme alınan köşe yazısında öğretmenler için "Türklüğün hak ve hürriyetini kahramanca müdafaa eden harp ordumuz kadar Türklüğün benliğini öğretecek nesli hazırlayan, düşmanın başka bir kuvveti olan cehalet ile savaşan ilim ve irfan silahını teçhiz ve tam manasıyla kuşanan muallim ordusunun Erkan-ı Harbi muallimlerdir." sözü kullanılmıştır. Yazının devamında Maarif Kongresi ile ilgili olarak ise

şu sözlere yer verilmiştir: “Kongre ulu Türkiye'nin ve Türklüğün yeni bir hayat irfanına muhtaç olduğuna bir gösterge teşkil ediyor. Kahraman ordumuz sayesinde mevcudiyetimizi, hukukumuzu nasıl evvel Allah koruyacağıma şüphe yoksa Türklüğün mevcudiyetinin müdafaasında da Türk milletinin düşmanı olan cehaleti de yok edeceğimize şüphe yoktur. Milli Hükümet'e içinde bulunulan şartlar ne olursa olsun muallim ordusunun temelini tesisi için Kongre'yi ihdas eylemesinden dolayı ne kadar takdir ve teşekkür edilse azdır.”

Yukarıda bahsettiğimiz haberin detaylarında ise muallim ordusu yetiştirmek için Meşrutiyet'in ilanından sonra defalarca teşebbüste bulunulduğundan fakat gerek konunun öneminin tam kavranamamasından gerekse harp koşulları nedeniyle bu teşebbüslerin başarıya ulaşamadığından bahsedilmiştir. Devamında ise milli hükümetin kurulması ile eğitim konusuna verilen önemin arttığı ve cehaletin de en az Yunan kadar tehlikeli bir düşman olduğunun fark edildiği ifade edilmiştir (Anadolu'da Yeni Gün, 1921: 1).

Bütün bunların yanı sıra gerek gazetelerde yer alan haberlerden gerekse köşe yazılarından Kongre'de öğretmenlere ayrı bir önem verildiği anlaşılmaktadır. Nitekim Kongre'nin açılış konuşmasını yapan Mustafa Kemal Paşa konuşmasında öğretmenleri, “Gelecekteki kurtuluşumuzun öncüleri” olarak nitelemiştir (Akyüz, 2008: 320-323). Gazetelerde yer alan hemen her yazıda memleketin geleceğinin öğretmenler sayesinde aydınlanacağına, öğretmenlerin cephede savaşan silahlı ordu kadar mühim görevleri olan *muallim ordusu* olduğuna vurgu yapılmıştır. Anadolu'da Yeni Gün gazetesi yaptığı bir haberlerde gelecek nesli inşa edecek terbiye programı kadar bu programı uygulayacak öğretmenlerin de yetiştirilmesinin öneminden ve bir eğitim ordusunun göreve hazır hale getirilmesinin gerektiğinden bahsetmiştir. Öğretmenlerin vazifelerini yerine getirirken son derece aşk sahibi olması gerektiğinin belirtildiği haberde “Öyle bir aşk ki senelerin değil asırların ve başka cananların arz-ı endam etmeleri ile bozulmaya yüz tutmasın.” ifadesi kullanılmıştır. Devamında ise Kongre'de alınacak kararlar doğrultusunda öğretmenlerin sadece Türkiye Türkleri için değil dünyanın dört bir tarafındaki Türklerin istiklali için çalışacağını belirten şu sözlere yer verilmiştir: “O muallim ordusu ki yalnız muhiti olan şimal Türklerini değil Türk'ün birleşmesine mani için Çarlık hükümeti tarafından istiklal hakkında bile mani edilmiş olan Kırgızistan'dan Türkistan'a kadar her taraftan mektepler yapmış bir derin gaflet uykusunda olan bu muazzam Türk milletlerine hayat-ı irfan ve siyaset yolu göstermektedir.” (Anadolu'da Yeni Gün, 1921: 1). Anadolu'da Yeni Gün gazetesinin başka bir nüshasında ise öğretmenler hakkında “Muhtelif meslekler arasında mükafat-ı maddiyesi hemen hiç olan muallimlik kadar sabır ve sebata muhtaç bir meslek yoktur.” ifadesi kullanılmıştır (Anadolu'da Yeni Gün, 1921: 1). Hakimiyet-i Milliye gazetesinde yer alan şu ifadeler ise öğretmenlerimizin ve öğretmenlik mesleğinin kutsiyetini bundan tam yüz yıl öncesinin ifadeleri ile net bir biçimde özetlemektedir:

“Arkası kesilmeyen harplerin ortasında babasız kalan yüz binlerce şehit çocuklarının babaları herkesten evvel muallimlerdir. Bu çocukları harama el uzatmayacak bir terbiye ile yetiştirmek, onları hayat ortasında kendi ellerinin emeği ile kendi ekmeklerini kazanabilecek kabiliyete mazhar kılmak öğretmenlerin vazifelerinin esasını teşkil etmektedir.” (Hakimiyet-i Milliye, 1921: 1).

SONUÇ

Tarihleri boyunca eğitime büyük önem vermiş Türkler, düşmanlarına karşı vatanlarını savunmak üzere giriştikleri Millî Mücadele döneminde de eğitim konusunu en ön planda tutmuştur. Öyle ki Anadolu’da üçüncü Yunan taarruzunun başladığı sırada Ankara’da toplanan bu Kongre yurdun farklı yerlerinden 250’den fazla öğretmeni bir araya getirmiştir. Mustafa Kemal Paşa da bizzat cepheden gelerek Kongre’nin açılışını gerçekleştirmiştir. Paşa, yaptığı açılış konuşmasında Kongre’yi *“Dünya tarihinde bir benzeri daha olmayan örnek durum.”* olarak nitelemiş; öğretmenlerin üçüncü Yunan taarruzunun başladığı bir dönemde gelecek vazifesi ile ilgilenmesini ise *“Türk tarihinin ender görülen kıymetli hatıralarından biri.”* olarak göstermiştir.

1921 Maarif Kongresi’ni sadece eğitim ile ilişkilendirmek de yetersiz kalacaktır. Çünkü Kongre’nin toplanması ile dönemin askeri havası da yumuşamıştır. Gazetelerde sürekli cephelerden gelen haberlerin ve bu haberler üzerine yazılan köşe yazılarının yerini Kongre’nin önemini anlatan, okuyana geleceğe dair umut aşıl原因an haberler ve köşe yazıları almıştır. Bu yazılar sayesinde halkın zafere olan inancı artmış ve bütün vatanda taze bir umut havası esmeye başlamıştır. Anadolu basını Millî Mücadele boyunca olduğu gibi bu Kongre sırasında da üzerine düşen görevi yapmış ve vatanın geleceği için mücadele eden kadrolar ile halkı ortak bir düşüncede buluşturmayı başarmıştır.

Maarif Kongresi, devam eden savaş şartları nedeniyle çalışmalarını uzun bir zaman dilimine yayamamıştır. Nitekim Kongre boyunca tartışılan ilk ve ortaöğretim programları, köy öğretmeni yetiştirilmesi vb. konular hakkında kesin bir karar alınamamıştır. Fakat Kongre toplanış zamanı olarak oldukça yüksek ses getirmiştir. Savaş yıllarında eğitim işlerinin görüşülmesi ve eğitimde yapılacak yeniliklerin tartışılmış olması dahi geleceğe dair atılmış büyük bir adım olarak görülmüştür. Eğitim konusundaki eksiklerin belirlenmesi, modern öğretmenlerin yetiştirilmesi, çağdaş eğitimin gereklilikleri vb. konular Kongre’de bir hafta boyunca tartışılmış ve daha sonra yapılacak yeniliklere bir temel oluşturulmuştur.

KAYNAKÇA

- Akyüz, Y. (2004). Türk Eğitim Tarihi (M.Ö. 1000-M.S. 2004), Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Alp, H. (2020). "Milli Mücadele'nin Çetin Şartlarında Maarif Müdürü Osman Nuri (Oral) Bey'in Gözünden Türk Eğitimine Bakış (1922-1923)", History Studies, 4(12), 1393-1417.
- Armoğlu, F. (1993). 20'nci Yüzyıl Siyasi Tarihi (1914-1990), Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara.
- Atatürk, M. K. (1970). Nutuk, 2. Cilt, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- Coşar, Ö. S. (1964). Milli Mücadele Basını, Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, İstanbul.
- Erat, M. (2016). Milli Mücadele Tarihi, Paradigma Yayınları, Çanakkale.
- Erat, M. (2013). Türkiye Cumhuriyeti Tarihi (Ed: M. Erat), Kriter Yayınevi, İstanbul.
- Gezgin, S. (2007). Türkiye'de Yerel Basın, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Göldaş, İ. (1981). Milli Kurtuluş Savaşı'nda Öğretmenler, Öğretmenler Dünyası Yayınları, Ankara.
- Gündüz, A. (1973). Hatıralarım (Der: İ. Ilgar), Kervan Yayıncılık, İstanbul.
- Habip, İ. (1921). "İçteki Harp", Açıksöz, 20 Temmuz.
- Hami, İ. (1921). "İki Cephe", Hakimiyet-i Milliye, 18 Temmuz.
- Hüsnü, C. (1921). "Düşmana ve Cehalete Karşı", Anadolu'da Yeni Gün, 18 Temmuz.
- Karakütük, H. (2021). Türk Basınında Sakarya Meydan Muharebesi (Temmuz - Ekim 1921). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Koloğlu, O. (1994). Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Basın, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Koloğlu, O. (2014a). İlk Gazete İlk Polemik, Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Koloğlu, O. (2014b). Hainname, Tarihçi Kitabevi, İstanbul.
- Özcan, A. (2011). Türkiye'de Popüler Tarihçilik (1908-1960), Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- Öztoprak, İ. (2014). Türk ve Batı Kamuoyunda Milli Mücadele, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara.
- Rencüzoğulları, S. (2017). "İslamiyet Öncesi Dönemde Türklerde Eğitim", 21. Yüzyılda

Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(17),
425-437.

Kılavuz, N. ve Tanık, İ.H. “Millî Mücadele Döneminde Maarif Kongresi ve 1. Türkiye
Büyük Millet Meclisi’nin Eğitim Öğretim Hakkındaki Görüşleri”, Erzincan
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(2), 353-379.

Sarıhan, Z. (2019). 1921 Maarif Kongresi, Tarihçi Kitapevi, İstanbul.

Sonyel, S. R. (2003). Türk Kurtuluş Savaşı ve Dış Politika. 1. Cilt, Türk Tarih Kurumu
Yayınları, Ankara.

Yılmaz, H. (2014). Peyam-ı Sabah Gazetesinde Millî Mücadele. (Yayınlanmamış Doktora
Tezi). Marmara Üniversitesi.

Zekai, G. (1999). Milli Mücadele Başlarken Türk Kamuoyu, Kalkan Matbaası, Ankara.

(1921). “Ankara’da Müsamereleler”, Vakit, 14 Temmuz.

(1921). “Evvelki Gün Maarif Kongresi Açıldı”, Hakimiyet-i Milliye, 17 Temmuz.

(1921). “Halk Mektepleri”, Vakit, 20 Temmuz.

(1921). “Halk Mektepleri”, Hakimiyet-i Milliye, 21 Temmuz.

(1921). “Maarif Bütçesine Tahsisat İlavesi”, Tevhid-i Efkar, 15 Temmuz.

(1921). “Maarif Bütçesine Zam”, Tercüman-ı Hakikat, 14 Temmuz.

(1921). “Maarif Kongresi”, Anadolu’da Yeni Gün, 18 Temmuz.

(1921). “Maarif Kongresi”, Anadolu’da Yeni Gün, 20 Temmuz.

(1921). “Maarif Kongresi”, Anadolu’da Yeni Gün, 21 Temmuz.

(1921). “Maarif Kongresi”, Hakimiyet-i Milliye, 31 Mayıs.

(1921). “Maarif Kongresi”, Hakimiyet-i Milliye, 3 Haziran.

(1921). “Maarif Kongresi”, Hakimiyet-i Milliye, 13 Temmuz.

(1921). “Maarif Kongresi”, Hakimiyet-i Milliye, 14 Temmuz.

(1921). “Maarif Kongresi”, Hakimiyet-i Milliye, 18 Temmuz.

(1921). “Maarif Kongresi”, Hakimiyet-i Milliye, 22 Temmuz.

(1921). “Maarif Kongresi’nde Yeni Tedrisat-ı İptidaiye Programı”, Anadolu’da Yeni Gün,
17 Temmuz.

- (1921). “Muallime ve Muallimler Konferansı”, Açıksöz, 17 Temmuz.
- (1921). “Muallime ve Muallimler Konferansı”, Hakimiyet-i Milliye, 20 Temmuz.
- (1921). “Muallimler Konferansı Açıldı”, Anadolu'da Yeni Gün, 17 Temmuz.
- (1921). “Muallimler Konferansı Açıldı” Anadolu'da Yeni Gün, 18 Temmuz.
- (1921). “Pek Veciz Bir Nutuk”, Açıksöz, 26 Temmuz.
- (1921). “Pek Veciz Bir Nutuk”, Hakimiyet-i Milliye, 21 Temmuz.
- (1921). “Yeni Devir ve Türkiye”, Anadolu'da Yeni Gün, 15 Temmuz.

1921 Education Congress In The Turkish Press

EXTENDED SUMMARY

Through the first World War, the Ottoman Empire had to fight on many fronts simultaneously. At the end of this war, he suffered from a heavy defeat. After the war, as a consequence of the Armistice of Mudros, Ottoman Empire was occupied by the Entente States. The inability of the Ottoman government to find a way of salvation against the occupation of its territory led the Turkish nation to mobilize to save its independence and Homeland. The National War of Independence began with the organization of the Turkish nation against the invaders around the people elected as its leader. After completing the organization process at the congresses of Erzurum and Sivas, The National independence achieved military successes against the Armenians in the East and against the Greeks in the first and Second İnönü War in the West with the opening of the Parliament. In the Kütahya-Eskişehir battles, the army was forced to retreat to the Western banks of the Sakarya river, but with the victory of the Battle of Sakarya, a great success was achieved in defending the homeland. A year after this victory, with the great offensive movement, all the invaders in the Turkish homeland, especially the Greeks, were expelled from the country.

Another important issue to be solved during the First World War and Turkish War of Independence was Education. The long years of war and the economic and political collapse of the Ottoman Empire in recent times came out in the field of education as well as in all areas. For this reason, the newly established Turkish state, as briefly mentioned above, was in a Total War and had to fight ignorance at the same time. Education is the most important factor in maintaining the characteristic of a nation. At the same time, the education guarantees the future and existence of a nation. For this reason, an education congress was organized during the hardest times of the national independence. This clearly shows that it is as important to fight the enemy at the front as to fight the ignorance within the country. As we have seen in the newspapers that we examined throughout the study, at that time the war with ignorance was seen as a second front separate from the war with the enemy, and therefore it was decided to convene an education Congress.

The main question we focused on this study was how the society reacted to this congress via the news and columns in the press during the war. Because most of these newspapers that continued to broadcast in this period were prepared by people from the public. These people were among the people and when necessary, organized the people in the ranks of the national independence, and went to the front line and fought. For this reason, those are the people who will convey the thoughts of the society clearly. It is seen throughout the study that the Turkish people supported the leaders of the national independence in this second front against ignorance during the war.

When we give an eye on Turkish history, we see that the first modernization movements in the field of education started in the Tanzimat period. Although many steps were taken in this regard during the Ottoman Empire, the desired level of modern education could not be reached. In particular, the collapse of the state in many areas in recent years has caused the issue of education to remain in the background. With the proclamation of the new Turkish state, real modern steps began to be taken in this regard, and the first of these steps was the 1921 Education Congress. For this reason, this Congress needs to be addressed in many dimensions. The main feature of the study that distinguishes it from other studies on the subject is that press and publication tools were used as the main source and the study was based on the data obtained from these sources.

The study named as “1921 Education Congress in The Turkish Press” is basically based on the news and columns published in the newspapers of the period. The news about this congress in newspapers and magazines were supported by various primary and secondary sources, especially the memories of eyewitnesses of the period, to create a whole. In addition to these, different sources such as symposiums, conferences, archives, digital archives, as well as thesis, articles and papers published on the subject were used in the process of creating the study. These resources are located; “Beyazit State Library, Istanbul University Rare Works Library, Istanbul Metropolitan Municipality Taksim Atatürk Library, Karadeniz Technical University Faik Ahmet Barutçu Library; Bonn University Digital Archive Database, Hakkı Tarık Us Collection, National Library Digital Archive, Ankara University Faculty of Political Sciences Digital Archive etc.”. The Ottoman resources obtained from the aforementioned libraries or databases were primarily transcribed into Latin letters, which are used to express the Turkish language today. The information obtained after this process was made ready to be brought to the study area by going through the stages of analysis, synthesis and evaluation in line with historical methods.

As we mentioned before, this congress was held in a time that is important for the Turks. The congress exactly coincides with the period when the Greeks started a new attack on the Kütahya-Eskişehir line. So that when the congress started, the Greek army captured Kütahya and Afyonkarahisar and came to the front of Eskişehir. During the congress, when the Turkish army maneuvered to withdraw to the east of the Sakarya river, Eskişehir the ancient city of Turkey, which was hundreds of years old, was captured by the Greeks. In those days, some volunteer deputies even started to go to the front.

The first news that the Congress would convene were in the Hakimiyyet-i Milliye newspaper, dated May 31, 1921. According to the news of the newspaper titled as Education Congress, an education congress will be held in Ankara between 15-21 July 1921 with the initiatives of Mustafa Kemal Pasha. In the content of the news, it was stated that all of the centers close to Ankara and three or four of the

centers that are far away will attend the congress. Accordingly, each center's education director, teacher's school principal and high school (sultani) principals; In places where there is no teacher school, the secondary school inspector will come to the congress. The topics to be discussed in general at the congress are as follows: The number of teachers and their distribution according to the population, the number of schools in the country and the grades of the schools, school buildings, the grades of the teachers, the number of students and the grades of the students, the work done by the parents of the students, the amount and grades of the girls' schools.

Hakimiyet-i Milliye newspaper broke news on the subject on different days throughout July and shared the details. In this process, newspapers such as Vakit, Açıksöz, Anadolu'da Yeni Gün, Tevhid-i Efkar, Tercüman-ı Perakende showed great interest in the subject and conveyed almost identical news to their readers.

Thru the period of the congress, the interest of the newspapers on the subject continued and various news related to the subject took place in the newspapers. Açıksöz newspaper in the news with the title of Teachers Conference in its issue dated July 17, 1921 reported that two hundred members from all over Anatolia participated in the congress, which was opened with the speech of Mustafa Kemal Pasha. According to the details of the news, Mustafa Kemal Pasha, who presided over the congress, shook the hands of the participants one by one. In his speech at the conference, Mustafa Kemal Pasha stated that the scientific development is as important as the armed struggle for the future of the homeland. In his speech, Pasha stated that the nation was fighting on two fronts, both in the military field and the scientific field, and stated that they would be victorious in both fields. This speech was strongly applauded by the participants. In its news dated July 17, 1921, Hakimiyet-i Milliye newspaper conveyed to readers that the Educational Congress was opened on Friday, July 15, at the Darümuallimin Conference Hall, by the President of the Grand National Assembly, Mustafa Kemal Pasha, with the title "The Day Before the Educational Congress Opened". Stating that there were nearly one hundred and eighty members who came from various parts of Turkey and gathered in Ankara at the congress, the newspaper reports that both the congress hall and the surrounding buildings are equipped with flags and signs. According to the newspaper, Mustafa Kemal Pasha arrived at the congress hall at three o'clock in the afternoon. Members of the congress were presented one by one to His Excellency Mustafa Kemal Pasha by Deputy Education Minister Hamdullah Suphi Bey. After this presentation ceremony, an important and very valuable speech was made by Mustafa Kemal Pasha. After this important speech, which was met with enthusiastic applause, Sivas Education Director Osman Nuri Bey with a reply thanked on behalf of the teachers who participated in the congress. After this speech came to an end, a letter was read out, expressing the satisfaction felt for the congress, sent

by the General Presidency of the Teachers' Association, which is concluding its annual congress in Istanbul.

An editorial on the subject was published in the *Hakimiyet-i Milliye* newspaper, published on July 18, with the title "İki Cephe", written by İsmail Hakkı Bey, one of the editorial writers. When we look at the article in general it is mentioned that we see the Turkish army was fighting with the invading enemy on the front line for the safety of the homeland while the teacher's army was fighting with the enemy of ignorance inside the homeland. In addition, the content of the article also included that the western states, who thought that the national independence that started in Anatolia with this congress was primarily a rebellion, could no longer make such an accusation against our struggle in Anatolia. With this congress it is shown to the world that there is a nation believes in future and ensures its victory which its reborn is programmed. On the other hand, *Açıksöz* newspaper published a detailed column on this subject in its 20 July 1921 issue with the article titled "Inner Warfare" by the editor-in-chief İsmail Habip. In the article, it was mentioned that while an armed struggle was waged with the enemy on the front, a war also was waged against ignorance in the homeland.

During the congress, the above-mentioned issues were discussed in general. In addition, the subjects of public schools and vocational education are among the subjects that are mainly discussed. The interest of the newspapers on the subject continued throughout the congress. *Anadolu'da Yeni Gün* newspaper, dated 21 July 1921, stated in its news titled *Maarif Congress yesterday (July 20, 1921)* at 12.00 that the congress held its fourth and last meeting under the presidency of Deputy Education Minister Hamdullah Suphi. Stating that some of the decisions taken earlier in the last meeting were reconsidered, the newspaper reported that the congress ended with the closing speech of the chief Hamdullah Suphi Bey at two o'clock in the afternoon.



Diplomasinin Dönüşümü ve Dijital Diplomasi*

Araştırma Makalesi/Research Article

Yücel BAŞTAN** Soner KARAGÜL***

ÖZET

Bu çalışma, temel olarak “dijital diplomasi” kavramına açıklık getirerek, dijital platformların uluslararası ilişkiler ve diplomasi etkinliklerinde kullanımını örnekler üzerinden ortaya koymaktadır. Dijital diplomasi, kavramsal olarak literatürde, pratik olarak ise dış politika uygulayıcıları arasında farklı platformlarda çeşitli yönleri ile tartışılmaktadır. Kavramla ilgili literatürde olan temel tartışma, farklı kavramların benzer anlamlarda kullanıldığı gibi aynı zamanda kavramın kapsamıyla da ilgilidir. Genel olarak kavramsal tartışmalar ve pratik uygulamalar, dijital diplomasinin kamu diplomasisi örneklerini içermesine rağmen kamu diplomasisinin altında bir alt alan olarak değerlendirilemeyecek kadar geniş bir kullanım alanına sahip olduğunu göstermektedir. Dijital dünyanın erişilebilirliği sayesinde bireysel ve kurumsal etkileşim daha fazla dijitalleşmiş, saydamlaşmış ve iletişimin iletkenliği artmıştır. Dış politika yapıcılarının da interneti ve sosyal medya kanallarını sadece iletişim ve görüşleri paylaşmak için kullanmamaktadırlar. Covid-19 pandemisi devletlerin, uluslararası örgütlerin ve uluslararası aktörlerin diplomasi yapımının dijital alana kaymasını hızlandırmıştır. Dijital alandaki gelişmeler ve dönüşümler gelecek yıllarda dijital diplomasinin devletler tarafından daha yoğun olarak kullanılacağını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *Dijital Diplomasi, Siber Diplomasi, Twitter Diplomasisi, Kamu Diplomasisi, Sosyal Medya*

Transformation of Diplomacy and Digital Diplomacy

ABSTRACT

This study basically demonstrates the use of digital platforms in international relations and diplomacy activities through examples by clarifying the concept of “digital diplomacy”. Digital diplomacy is discussed conceptually in the literature and practically among foreign policy practitioners with its various aspects on different platforms. The main debate in the literature about the concept is related to the use of different concepts with similar meanings as well as the scope of the concept itself. In general, although conceptual discussions and practical applications include the examples of public diplomacy of digital diplomacy, it has

** Arş. Gör., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler (İngilizce) Bölümü, yucel.bastan@gmail.com, ORCID:0000-0002-6808-6790

*** Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü, sonerkaragul@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2842-0691

such a wide usage area that it cannot be considered as a sub-field under public diplomacy. Thanks to the accessibility of the digital world, individual and corporate interaction has become more digitalized, transparent and the conductivity of communication has increased. Foreign policy makers also do not use the internet and social media channels only for communication and sharing their opinions. The Covid-19 Pandemic has accelerated the shift of diplomacy-making by states, international organizations and international actors to the digital field. Developments and transformations in the digital fields how that digital diplomacy will be used more intensively by states in the coming years.

Keywords: *Digital Diplomacy, Cyber Diplomacy, Twitter Diplomacy, Public Diplomacy, Social Media*

GİRİŞ

Her geçen gün daha fazla bireyin aktif olarak interneti ve sosyal medyayı kullanması, topluma hitap eden internet ve sosyal medya kanallarının geliştirilmesiyle artmaktadır. Yakın geçmişte sadece bilgisayarlar üzerinden kurulan internet bağlantısı, günümüzde cep telefonu aracılığıyla da yapılabilmektedir. Cep telefonuyla internet bağlantısına sahip olan kişi sayısının artması ve sosyal medyanın yaygın kullanımı ile bireyler anlık ve sürekli çevrimiçi olmaktadır. Bu durum liderlere ve dış politika karar vericilerine sosyal medya üzerinden bireylere anlık ve sürekli erişebilme imkanı sunmaktadır. Arap ayaklanmaları sırasında sosyal medyanın dönüştürücü gücü, devletler bakımından daha fazla fark edilmeye başlamışken, sosyal medyanın önemi de daha fazla hissedilmiştir. Arap ayaklanmaları sırasında göstericilerin sosyal medya aracılığıyla iletişim kurabilmeleri ve kendilerine yönelik devlet müdahalesini görünür kılabilimleri, sosyal medyanın önemini artırmıştır. Literatürde ve uygulamada dijital diplomasi çalışmaları da bu farkındalığın artmasıyla ivme kazanmıştır.

Bu çalışmada temel olarak kavram karmaşasına bir öneri getirmek amaçlanmıştır. Birçok kavram dijital diplomasi yerine kullanılabilirken özellikle farklı anlamlara gelen siber diplomasi ile dijital diplomasinin birbirleri yerine kullanıldığı görülmektedir. Çalışmada bu sorunsal, kelimelerin içerdiği anlamların ortaya koyulması yoluyla aşılmaya çalışılmış, dijital diplomasinin kavramının diplomasinin bir başka alanı olması gerektiğinden hareketle kapsayıcı olması gerektiği öne sürülmüştür. Diplomasi kelimesi sosyal bilimlerle ilgilenenlerin zihinlerinde benzer çağrışımlar yaparken, dijital kelimesinin kökenine bilgisayar terminolojisinden bakılması, kavramın anlamı ve kapsamı hakkında açıklayıcı olmaktadır. Bu anlamda dijital diplomasi kavramı diğer kavramlar yerine tercih edilmeli ve dijital alana ait diplomasi faaliyetleri dijital diplomasi olarak nitelendirilmelidir.

Çalışmada dijital diplomasi ile ilgili iki tespit yapılmıştır. Yapılan ilk tespit, dijital diplomasinin sadece kamu diplomasisinin bir alt alanı olarak görülmesi ile ilgilidir. Bireylerin, liderler ve dış politika uygulayıcılarının paylaşımlarına/politikalarına yönelik görüşlerini paylaşabilmeleri, sosyal

medyayı geleneksel medyadan ayıran önemli bir özelliktir. Geleneksel medya organlarının yayınları tek yönlüken, sosyal medya ise iletişimi iki yönlü kılmaktadır. Arap ayaklanmaları sırasında sosyal medyanın halk tarafından yaygın şekilde kullanılması, liderlerin ve dış politika uygulayıcılarının dikkatlerini bu alana yöneltmesine neden olmuştur. Liderler ve dış politika uygulayıcıları iki yönlü iletişim aracı olarak sosyal medyayı kullanmaları kamu diplomasisi faaliyeti olarak görülmüş, bu durum dijital diplomasi olarak nitelendirilerek kavram daraltılmıştır. Ancak kullanılan bu yöntem, dijital diplomasinin sadece önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Dijital diplomasi kavramı ise daha geniş faaliyetler dizisini kavramsallaştırmaktadır.

İkinci tespit ise; son zamanlarda dijital alanda söz sahibi olmak isteyen, uluslararası politikada iddiaları olan devletlerin gün geçtikçe daha aktif olarak dijital diplomasi stratejileri uyguladığı/geliştirdiği görülmektedir. Her geçen gün daha fazla birey internet erişimine ulaşmaktadır ve bu durum gelecekte daha fazla kişinin internet kullanacağını göstermektedir. Bu sebeple birçok devlet her geçen gün dijital diplomasiyi daha yaygın, etkin ve farklı metotlarla kullanmaktadır.

Bu çerçevede çalışmada öncelikle dijital diplomasi kavramının sınırları çizilmektedir. Ardından dijital diplomasinin kamu diplomasisinin alt alanı olmadığına değinildikten sonra dijital diplomasi uygulamaları farklı yönleri ile ele alınmakta ve dijital diplomasinin gelecekteki potansiyeline değinilmektedir. Karşılıklı bağımlılık ilişkisinin dijitalleşmeye etkisinin neoliberal yaklaşımla ele alınmasının daha açıklayıcı çerçeve sunması sebebiyle çalışma neoliberal yaklaşım üzerinden ele alınmıştır.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Literatürde diplomasi kelimesinin ile ilgili birçok farklı tanım bulunmaktadır. Kökeni Eski Yunancadaki “diploma”dan doğan ve ikiye katlamak anlamına gelen kelime, Eski Yunan ve Roma İmparatorluğu dönemlerinde devlete ait belgelerin katlanış biçimlerinden ötürü bu adı almıştır¹. Süreç içinde devlete ait belgeleri korumak, düzenlemek ve deşifre etmek için ehil kişilere gerek duyulmuş ve diplomasi kavramı bu şekilde 18. yüzyıla kadar “belgeleri inceleme bilimi” anlamında kullanılmıştır.² Diplomasiyi uluslararası ilişkilerin yürütülmesi anlamında ilk kez 1796 yılında İngiliz Devlet Adamı Edmund Burke kullanmıştır. Burke kavramı, devletlerarası ilişkilerin ve görüşmelerin yürütülmesinde uygulanan beceri ve taktik anlamında kullanmıştır.³ Zamanla “geleneksel diplomasi” olarak tanımlanacak olan diplomasi kavramının genel kabul görülebilecek tanımlarından birisi

¹ Yücel Baştan, “Diplomaside Alan Genişlemesi: Dijital Diplomasi” (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2016)

² Hüner Tuncer, *Eski ve Yeni Diplomasi* (Ankara: Ümit Yayıncılık, 2009), 13.

³ Thomas H. Etzold, *The Conduct of American Foreign Relations* (Newyork: A Division of Franklin Watts, 1977), 125.

olarak; milletlerarası ilişkileri yürütme ve yönetme mesleği ile bu mesleğin uygulanması şeklinde ifade etmek mümkündür.⁴ Nicolson, diplomasinin farklı şekillerde tanımlanabildiğini belirterek, diplomasi kavramını eserinde Oxford sözlüğüne atıfla; uluslararası ilişkilerin büyükelçiler ve elçiler tarafından düzenlenip yönetildiği müzakereler olarak ele almıştır.⁵Bunun yanında bir başka genel tanım olarak diplomasi, bir devletin veya uluslararası hukuk sujesinin dış politikasına ilişkin spesifik eylemler ve yöntemler bütünü şeklinde de ele alınabilir.⁶

Dijital diplomasi ile ilgili akademisyenlerin ve dış politika uygulayıcılarının üzerinde anlaştığı ortak bir tanım henüz ortaya konulabilmiş değildir. Aslında, akademisyenler ve dış politika uygulayıcılarının dijital teknolojilerin dış politikadaki etkisini anlatmak için farklı kavramlar ya da terimler önerdikleri görülmektedir. Bunlar arasında “net diplomasi”, “siber diplomasi”, “diplomasi 2.0” ve “ağa bağlı diplomasi” gibi kavramlar bulunmaktadır.⁷ Zaman zaman aynı anlamlarda kullanılan benzer kavramlara farklı yorumlarda getirilmiş durumdadır. Örneğin siber diplomasi kavramı üzerine çalışmaları bulunan Shaun Riordan, dijital diplomasi ile siber diplomasinin farklı anlamlar içerdiğinden hareketle dijital diplomasinin daha geniş diplomatik hedeflere ulaşmak için dijital araçların kullanımı şeklinde yorumlanması gerektiğini belirtmektedir. Siber diplomasi ise siber uzaydaki sorunların çözümünde veya en azından yönetilmesinde diplomatik araçların ve bu düşünce yapısının kullanımına atıfta bulunmalıdır.⁸

Literatürde, farklı dijital diplomasi tanımlarında uzlaşsı söz konusu olmasa da çoğunlukla dijital çağın getirdiği yeniliklerin diplomasi alanına sağladığı imkan ve fırsatlara değinildiği görülecektir. Örneğin Bjola dijital diplomasiyi; yeni dijital teknolojilerin diplomatik hedefleri desteklemek için kullanılması⁹ olarak tanımlarken, Gilboa ise çalışmasında dijital diplomasiyi bilgi ve iletişim teknolojilerinin özellikle internet ve sosyal medyanın dış politika ve diplomasi üzerinde oluşturulan nispeten yeni bir terim olarak görmektedir.¹⁰ Daha genel bir tanım olarak dijital diplomasiyi

⁴ Kemal Girgin, *Çağdaş Politika ve Diplomasi El Kitabı* (Ankara: İş Bankası Kültür Yayınları, 1975), 134.

⁵ Harold Nicolson, *Diplomacy* (London: Oxford University Press, 1950), 15.

⁶ Kamuran Reçber, *Diplomasi ve Konsolosluk Hukuku* (Bursa: Dora Yayınları, 2011), 3-4.

⁷ Ilan, Manor, “The Digitalization of Diplomacy: Toward Clarification of a Fractured Terminology,” *Working Paper, No 2. Oxford Digital Diplomacy Research Group* (2018):

<http://www.qeh.ox.ac.uk/sites/www.odid.ox.ac.uk/files/DigDiploROxWP2.pdf>

⁸ Shaun Riordan, *Cyberdiplomacy Managing Security ve Governance Online* (Cambridge: Polity Press, 2019), 5.

⁹ Corneliu Bjola, “Digital Diplomacy 2.0: Trends and Counter-Trends,” *Revista Mexicana de Política Exterior*, Sayı 113, (2018): 1.

¹⁰ Eytan Gilboa, “Digital Diplomacy”, *The SAGE Handbook of Diplomacy* içinde, Ed: Costas M. Constantinou, Pauline Kerr ve Paul Sharp, (London: SAGE Publications, 2016), 540.

diplomatik hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için internet ve yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını olarak nitelendirmek mümkündür.¹¹

Literatürdeki farklı tanımlamalara rağmen yeni diplomasi anlayışını belirtmek için siber kelimesi ile birlikte dijital kelimesi yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu durumda siber ve dijital kavramlarının anlamlarına bakmak, daha doğru tanım için fikir verebilecektir. İnternet alanının hızlı şekilde gelişmesi ve gelecekte henüz öngörülemeyecek uygulamaların oluşabilecek olması kaygısından hareketle, kavramı mümkün olan en geniş şekilde ele almak uygun olacaktır. Dijital kelimesi; her bir verinin elektronik araçlarla sayısallaştırılmasıdır. Yani 1'ler ve 0'lar kullanılarak verilerin elektronik ortama aktarılmasıdır. Bu anlamda örneğin, elektronik ürün aracılığıyla çekilmiş bir fotoğraf, elektronik cihaza 1 ve 0 ile kodlanarak görüntü belirlemektedir.¹² Siber kelimesi ise elektronik iletişim ağlarının özellikle internet bağlantısı ile birbirine bağlı olması anlamına gelmektedir.¹³ Bu anlamda dijital kelimesi daha kapsayıcı olması açısından ön plana çıkmaktadır. Bunun temel nedeni ise, diplomasi faaliyetinin ağa bağlanmadan gerçekleşebilme ihtimalidir.

Kamu diplomasisi faaliyeti altında, bazı büyükelçiliklerin halka CD yoluyla ülkesi hakkında bilgi vermesi bir diplomasi faaliyeti olarak kabul edilmelidir, böylelikle bireyler internet bağlantısı olmadan da farklı ülkeler hakkında bilgi edinebilmektedir. Bunun yanında siber alanın güvenliğini sağlamanın zorluğu sebebiyle, özellikle savaş gibi olağanüstü durumlarda bazı diplomasi faaliyetlerinin, ağa bağlı olmaksızın gerçekleşebilecektir. Aynı zamanda yapay zekanın gelecekte diplomasiyi nasıl etkileyeceği literatürde tartışma konusuysen, yapay zeka kullanımının ağa bağlı olarak mı yoksa güvenlik gerekçesiyle ağ bağlantısı olmaksızın mı yapılacağı henüz tam olarak belli değildir. Özetle dijital kelimesinin kullanılması kelimenin kapsayıcı olması ve hızla gelişen dijital alanın gelecekte henüz öngörülemeyecek faaliyetler içerebilecek olması sebebiyle daha doğru bir kullanım olarak karşımıza çıkmaktadır. Dijital diplomasi kavramı, kamu diplomasisi kavramı gibi kapsayıcı bir kavram ve diplomaside yeni bir alan olarak ön plana çıkmaktadır.

2. DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE DİPLOMASİ

Dijital alanın gelişimi öncelikle teknolojiye dayalı sermayenin bu alanda yaptığı yatırımlarla ilgilidir. Devlet eliyle başlayan bilgisayar ve internet ağı yatırımları, özellikle soğuk savaşın sona ermesinin

¹¹FergusHanson,"Baked in andWired: eDiplomacy@State", 6 Kasım 2020, ForeignPolicy at Brookings, <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/baked-in-hansonf-5.pdf> , e-diplomasi kavramını da bu şekilde açıklamaktadır.

¹² "Dijital Nedir?", digitalles,14 Ekim 2020, <https://www.dijitalles.com/blog/dijitallesme/dijital-ne-demek/>

¹³OxforsLearn'sDictionaries, 14 Ekim 2020, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/cyber?q=cyber>

ardından sermayenin öncülüğü ile ilerlemiştir. Sermayenin küresel anlamda yükselişini soğuk savaş öncesinde aramak gerekmektedir.

Nye, Jr. Ve Keohane 1970’li yıllarda yayınladıkları iki temel eser ile birlikte liberal kurama ve uluslararası ilişkiler disiplinine kazandırdıkları uluslaşırılık (transnasyonalizm) ve karşılıklı bağımlılık kavramları etkilerini teknoloji üzerinde de göstermiştir. Devletlerin dünya siyasetinde devletlerarası ilişkileri yöneten tek aktör olmadıklarını tanımlayan uluslaşırılık kavramı aynı zamanda uluslararası sistemde çoğulcu yapıya işaret etmektedir. Uluslaşırılık kavramı; dünyanın farklı yerlerinde yaşayan insanların birbirlerine karşı bakış açılarını değiştirme potansiyeline sahip olduğunu belirtirken, bu durumun uluslararası çıkar gruplarının oluşmasına yol açabileceğini ve bu değiştirme potansiyeline sahip uluslararası çıkar gruplarının karşılıklı bağımlılık yaratabileceğini tanımlamaktadır.¹⁴Neoliberalere göre ekonomik konularda artan karşılıklı bağımlılık, devletlerin gücünü askeri boyuttan daha fazla ekonomik boyutunun artan önemine dikkat çeker ve böylelikle ekonomik konularda işbirliği çabalarının daha yoğun ve başarılı olduğunu savunmaktadır.¹⁵

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik bunalımlar, ülkelerin dünya ekonomilerini göz ardı ederek bağımsız hareket etme serbestisine sahip olmadığını göstermiştir.¹⁶ İnternet içinde oluşan ekonominin 1990’lı ve 2000’li yıllar içinde hızla büyümesi, içinde bulunulan dönemde internet alanında neoliberalizmin büyük zaferini oluşturmuştur. Devletin başlattığı ve pazar oyuncularının devam ettirdiği dijital devrimin¹⁷ boyutlarını teknoloji şirketlerinin pazardaki karşılığı ile ölçmek mümkündür. 2019 yılının en değerli ilk 5 markasının teknoloji şirketi olmasının yanında en değerli 10 markanın 6’sı teknoloji şirkettir.¹⁸ İnternet kullanımı her geçen gün artmaktadır. Dünya genelinde yaklaşık 7,750 milyar insanın 4,5 milyarı internet kullanmaktadır.¹⁹ Bunu anlamı, online platformlar ile birbirine bağlı trilyonlarca dolarlık ekonomiye sahip firmalar ile online sistemlerle birbirleri ile anlık iletişime geçebilen milyarlarca insanın var olduğu gerçeğidir.

İnternet kullanımının yaygınlaşması ve bireyler tarafından benimsenmesi oldukça kısa sürede gerçekleşmiştir. İnternetin toplum tarafından benimsenme hızı, daha önceki bütün teknolojilerin hızını katlamıştır. Radyo bulunuşundan 38 yıl sonra 50 milyon kişi tarafından kullanılıyorken, televizyonun 50 milyon sınırına ulaşması 13 yıl sürmüştür. İlk kişisel bilgisayar pazara sunulduktan

¹⁴Lerna K. Yanık,”Liberalizm: Bir Yazın Değerlendirmesi”, *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, Sayı 46, (2015):43.

¹⁵ Yücel Bozdağlıoğlu, Çınar Özen, “Liberalizmden Neoliberalizme Güç Olgusu ve Sistemik Bağımlılık”, *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, Sayı 4,(2004):61.

¹⁶ Evren Çelik Wiltse,“Liberalizm, İşbirliği, Kolektif Güvenlik ve NeoliberalKuramsalcılık”,Küresel Siyasete Giriş, Uluslararası İlişkilerde Kavramlar, Teoriler, Süreçler içinde, Ed.Evren Balta, (İstanbul:İletişim Yayınları,2014),142.

¹⁷ Paul Starr, “How NeoliberalPolicyShaped the Internet- andWhatto Do AboutItNow”, 2 Ocak 2019,<https://prospect.org/power/how-neoliberal-policy-shaped-internet-surveillance-monopoly/>

¹⁸“TheWorld’sMostValuableBrands”, Forbes, 14 Kasım 2020, <https://www.forbes.com/powerful-brands/list/#tab:rank>

¹⁹ “Digital 2020 Global DigitalOverview”, Wearesocial, 14 Kasım 2020 <https://wearesocial.com/digital-2020>

16 yıl sonra 50 milyon kişi tarafından kullanılmaya başlamıştır. İnternet ise genel kullanıma açıldıktan yalnızca dört yıl sonra 50 milyon çizgisini aşmıştır.²⁰ İnternetin yaygınlaşması, bu alana yönelik teknik, yazılım ve donanımsal ihtiyaçların oluşmasını ve bunların karşılanma ihtiyacını doğurmuştur. Öncelikle dünya genelinde kablo ağlarıyla birbirine bağlı olan internet, erişimin sağlanabilmesi için kablo ağının yanında bilgisayar, akıllı telefon ve tablet gibi aracı araçlara, internetin kullanılabilir olması için yazılım alt yapısı gerektiren sitelere ihtiyaç duyulmuştur. Bu ise yeni sermaye sınıfının doğmasına neden olmuştur. Günümüz teknolojilerinin dünya genelinde bu kadar etkili olması neoliberal politikaların sonucudur. Farklı ülkeler, devlet çalışanları ve vatandaşlar hakkındaki bilgiler bir ulusun hukukuna bağlı olan teknoloji sermayesinin elinde bulunmaktadır. Bu bilgilerin güvenliğinin nasıl sağlanacağı gibi bir çok ulusal güvenlik konusu artık uluslararası sorun niteliğindedir. Dijitalleşmedeki ve bunun sonucu oluşan dijital diplomasideki gelişmeler; devlet, sermaye ve sivil toplum arasında oluşan karşılıklı bağımlılık ilişkileri ve bunun uluslararası politikadaki etkisi üzerinden değerlendirilmesinin daha anlamlı olacağından hareketle neoliberal bakış açısı, dijital diplomasinin gelişimi üzerinde daha işler bir açıklama zemini sağlamaktadır.

3.KAMU DİPLOMASİSİ, SOSYAL MEDYA VE DİJİTAL DİPLOMASİ

Uygulamaları daha eski dönemlerde görülmesine rağmen kavram olarak kamu diplomasisinin kullanımı yakın dönemde başlamıştır. Kavram ilk kez 1965 yılında Tufts Üniversitesi Fletcher Hukuk ve Diplomasi Okulu Dekanı Edmund Gullion tarafından kullanılmıştır.Kamu diplomasisi Merkezi, broşürlerinde kavram şu şekilde tanımlanmıştır:

“Kamu Diplomasisi, dış politikaların düzenlenmesi ve yürütülmesi üzerindeki kamu tutumlarının etkilenmesini ele almaktadır. Geleneksel diplomasinin ötesinde uluslararası ilişkiler boyutlarını hükümetlerin diğer devletlerdeki kamuoyunu oluşturmalarını, özel grupların etkileşimini ve bir devletin ve bunların birbiriyle olan ilgi alanlarını, Dışişleri raporlarını ve bunların politikaya etkisini, işi iletişim olanlarla diplomatlarla ve dış temsilciler arasındaki iletişimi ve de kültürlerarası iletişim sürecini kapsamaktadır.”²¹

Uluslararası ilişkilerde belirleyici aktör olmak isteyen ülkeler, dillerinden kültürlerine, ekonomilerinden bilimsel çalışmalarına kadar geniş alanda dünya kamuoylarına etkileşim içinde kamu diplomasisini etkin kullanarak hedeflerine ulaşabilecekleri genel olarak kabul edilmektedir. Dışişleri Bakanlığının yanı sıra sivil toplum örgütleri ve büyükelçilikler etkileşimiyle yapılabilecek,

²⁰Betül F. Keskin, *Sosyal Medya'nın Etkisinde Ortadoğu'da Sivil İnisiyatif* (İstanbul:İlmek Yayınları,2013), 161.

²¹ Gaye A. Sancar, *Kamu Diplomasisi ve Uluslararası Halkla İlişkiler* (İstanbul:Beta Yayınları, 2012) 79.

lobi faaliyetleri, imaj çalışmaları, siyasal iletişim ve akademik dünyanın sürece dahil olmasıyla kamu diplomasisi kendilerini ifade edebilmeleri yoluyla algı yönetiminde başarılı olabilecektir.²²

Kamu Diplomasisi faaliyetleri “devletten-halka” ve “halktan-halka” iletişim olmak üzere iki ana çerçevede yapılmaktadır. Devlet-halk eksenindeki faaliyetler, devletin izlediği politikaları, yaptığı faaliyet ve açılımları resmi araçları ve kanalları kullanarak kamuya anlatmasıdır. Halktan halka doğrudan iletişim faaliyetlerinde ise STK’lar, araştırma merkezleri, kamuoyu araştırma şirketleri, basın, kanaat önderleri, üniversiteler, mübadele programları, dernek ve vakıflar gibi sivil unsurların kullanılması esastır. Bu anlamda kamu diplomasisi, resmi yetkililer veyahut diplomatlar ile yabancı kamuoyları arasında cereyan eden iletişim faaliyetlerinin ötesine geçmektedir. Kamu diplomasisi, “diplomatik iletişimden” daha geniş alanı bir alanı kapsamaktadır.²³

Küreselleşmenin temelini oluşturan temel güç; fiber optik kablo ve uydu iletişiminin sağladığı bağlantıların artması diplomasinin geleceği için çok sayıda sorunu ortaya çıkarmıştır. Bu gelişmeler, kamu diplomasisinin dış politika stratejilerinin pasif nesnelere olmasından ziyade, kamuoyunun aktif rolü açısından yeniden tanımlanması için fırsat sunmaktadır.²⁴

Dijital diplomasinin ilk örneği her ne kadar 1994 yılında İsveç Başkanı Carl Bild’in dönemin ABD Başkanı Bill Clinton’a gönderdiği e-posta olarak kabul ediliyor olsa da²⁵ son yıllarda kavram ve uygulamanın tartışılmasındaki en büyük etken sosyal medyanın daha fazla kişi tarafından yaygın olarak kullanılmasıdır.2020 verilerine göre dünyada 7.75 milyar insan yaşamaktadır. Nüfusun %59’unun (4.5 milyar kişi) internet erişimi bulunurken, 3 milyar 800 milyon kişinin aktif sosyal medya hesabı bulunmaktadır.²⁶ Sosyal medyanın ortaya çıkışı ve geleneksel iletişim kanallarını atlama yeteneği, bazı akademisyenleri ve yorumcuları onu bir özgürleştirme teknolojisi olarak adlandırmaya yöneltmiştir.²⁷ Bu kavramsallaştırma şüphesiz demokratik ülkelerdeki liderlerin sosyal medyayı benimseme hızı ve bunu iç politikasında sıklıkla kullanmasıyla birlikte ele alınmalıdır.²⁸ Demokratik ülkelerde halk yönetim sisteminde görece daha fazla etkiye sahiptir ve görüşlerinin yönetimler açısından az ya da çok önemi vardır. Özellikle halkın söz söyleme hakkının ve

²² Meltem Ünal Erzen, “Kamu Diplomasisinin Kapsamı ve Geleceği”, *Kamu Diplomasisi* içinde, Ed. Abdullah Özkan ve Tuğçe Ersoy Öztürk, (İstanbul:Tasam Yayınları,2012) 35.

²³ İbrahim Kalın, *Türkiye’de Dış Politika:2000li Yıllar* (İstanbul: Meydan Yayıncılık, 2011), 166-167.

²⁴ Brian Hocking, “Rethinking the ‘New’ Public Diplomacy”, *The New Public Diplomacy Soft Power in International Relations* içinde, Ed: Jan Melissen, (New York:Palgrave Macmillan,2005),28-43.

²⁵ Carl Bild, “I sent the first email between heads of state-but the real revolution of connectivity is still to come” 13 Aralık 2016, <https://qz.com/861001/i-sent-the-first-email-between-two-heads-of-state-but-the-new-era-of-connectivity-will-change-the-world/>

²⁶ “Digital 2020 Global Digital Overview”, Wearesocial, 14 Kasım 2020 <https://wearesocial.com/digital-2020>

²⁷ Larry Diamond, “Liberation Technology”, *Journal of Democracy*, Sayı 3, (2010): 69-83.

²⁸ Pablo Barberá, Thomas Zeitzoff, “The New Public Address System: Why Do World Leaders Adopt Social Media?”, *International Studies Quarterly*, Sayı 62, (2018):4-5.

serbestisinin olduğu bir ÷lkede, sosyal medya halkın gör÷şlerini anlık olarak paylaşabileceği fırsat sunmaktadır. Demokratik kabul edilmeyen ÷lkelerde sosyal medya kullanımı ile ilgili bireyler sorun yaşayabilmektedir. Örneğin Rusya’da çıkartılan bir yasa ile, 3 binden fazla takipçisi olan blog yazarlarının yayın kuruluna kayıt yaptırması ve sosyal medyada paylaşılan bilginin takibini kolaylaştırmak için sosyal medya kullanıcılarının Rusya içindeki sunucuları kullanmaları zorunlu hale getirilmiş ve IP (İnternet Protokol) ile VPN (Virtual Private Network) ayarlarını değiştirerek lokasyonun farklı konumda gösterilmesi yasaklanmış, bu fiilleri gerçekleştirmek suç sayılmıştır.²⁹ Demokratik ÷lkelerde sosyal medya bireylerin gerektiğinde hükümetlerine memnuniyetlerini/memnuniyetsizliklerini iletebildikleri bir mecra haline gelmişken, demokratik olmayan ÷lkelerde bireyler kendilerini ifade edebilmekte zorluk yaşayabilmektedir.

Radyo ve televizyon gibi iletişim kanallarından farklı olarak sosyal medya dünya liderlerine mesaj vermek, seçmen kitlesini harekete geçirmek ve vatandaşları ikna etmek için yeni bir platform sağlamaktadır. Bunun yanında sosyal medya gönderileri turistleri çekmek veya uluslararası imajını iyileştirmek için dijital diplomasi stratejisinin parçası olarak da kullanılabilir. Geleneksel diplomasinin yerini tutmasa da dijital platformlar dünya liderleri, geleneksel haber kanallarına ihtiyaç duymadan, dünyanın farklı yerlerindeki vatandaşlarla doğrudan iletişim kurabilecekleri bir çıkış noktası haline gelmiştir.³⁰ Özellikle liderlerin gör÷şlerini iletirken doğrudan seçmen kitlesiyle ya da diğer ÷lkenin halklarıyla iletişime geçmesi, benzer şekilde bireylerin farklı kurumlara ihtiyaç duymadan karar vericilere gör÷şlerini iletebilmeleri, bireyler ile ulusal/uluslararası karar vericiler arasındaki duvarları yıkmış halk ve karar vericiler arasındaki iletişim ve etkileşimi şeffaf aynı zamanda oldukça iletken hale getirmiştir. Bu durum aynı zamanda liderleri dış politika konusunda vatandaşlarını ikna etmek durumunda bırakırken, bu durum bazı çalışmalarda iç politikaya yönelik dijital diplomasi örneği olarak da değerlendirilmiştir.³¹

Arap ayaklanmaları sırasında ve sonrasında yaşanan gelişmeler sosyal medyanın etkinliğini daha görünür hale getirmiştir. Arap ayaklanmaları sürecinde protestoların ortaya çıktığı ÷lke vatandaşları bir çeşit “vatandaş gazeteci” kimliğine bürünerek olayları dünya küresel kitleye yayma yeteneğini sergileyebilmiştir.³² 17 Aralık 2010 tarihinde Tunus’ta başlayan gösteriler kısa süre içinde birçok ÷lkeye sıçrarken ayaklanmaların yayılmasında ve insanların örgütlenmesinde sosyal medya önemli roller üstlenmiştir. Bu sebeple Arap isyanları, sosyal medya devrimleri, Facebook devrimi ya da

²⁹ BBC,7 Mart 2021, https://www.bbc.com/turkce/haberler/2014/08/140804_rusya_sosyal_medya

³⁰Barberá, “The New Public Address System: Why Do World Leaders Adopt Social Media?”,4-5.

³¹Corneliu Bjola ve Ilan Manor,” Revisiting Putnam’s two-level game theory in the digital age: domestic digital diplomacy and the Iran nuclear deal”, *Cambridge Review of International Affairs*, Sayı 31, (2018):3-32.

³²IlanManor, “VisuallyFramingthe Gaza War of 2014: TheIsraelMinistry of ForeignAffairs on Twitter, Media”, *War&Conflict*, Sayı 11, (2018):372.

Twitter devrimi adlarıyla da nitelendirilmiştir. Kuzey Afrika ve Ortadoğu’da kısa sürede etki gösteren isyanlar sırasında 3 milyondan fazla tweet, gigabaytlarca Youtube içeriği ve binlerce blog gönderileri analiz edildiğinde sosyal medyanın isyanlar sırasında politik çekişmeleri şekillendirmede ne kadar merkezi rol oynadığı ortaya çıkmaktadır.³³Halkın başlattığı kabul edilen ayaklanmaları yönlendirmek için ABD tarafından bazı çalışmalar yapılmıştır. Arap ayaklanmaları sırasında göstericilere destek vermek için, ABD Dışişleri Bakanlığı tarafından finanse edilerek geliştirilen projeye; devletlerin internet erişimini engellemesi ya da kısıtlamasına karşı bavul projesi geliştirilmiştir. Bu teknoloji ile belli bir merkez olmaksızın bir ağ yaratılmıştır. Hüsnü Mübarek iktidarının son zamanlarında Mısır Hükümetinin interneti yasaklamasıyla çalışmalar hız kazanmıştır. Dönemin Dış İşleri Bakanı Hillary Clinton e posta ile gönderdiği mesajda;

“Dünya’da haksızlıklara karşı çıkan insanların seslerini duyurmak için internet, cep telefonu ve başka teknolojilerden yararlandığını görüyoruz. Amerika’nın da desteklediği olumlu gelişmeleri başlatmak için fırsat doğuyor” mesajını iletmiştir.³⁴

Halkların iktidarları dönüştürücü gücünün fark edilmesinin ardından literatürde dijital diplomasi daha çok kamu diplomasisinin bir biçimi olup olmadığı yönünde tartışmalar yoğunlaşmıştır.³⁵ Kamu diplomasisinin dijital ortamda yürütülmesinin sebebi, liderlerin yahut dış politika yapımcılarının; diğer ülke halklarını etkileyerek çıkarları doğrultusunda sonuç elde etme ya da dış politika stratejilerine yönelik olumlu etki oluşturma isteğidir. Sosyal medya kullanıcılarının yaygın kitlesinin halk olması ve liderlerin/dış politika yapımcıların sosyal medyada devletten halka yönelik olarak faaliyetleri sebebiyle dijital diplomasi kavramsal olarak kamu diplomasisinin bir alt alanı olarak da kabul edilmektedir. Hatta literatürde bu durumu yeni kamu diplomasisi olarak adlandıran çalışmalarda bulunmaktadır. Bjola ve Jiang çalışmalarında, sosyal medyanın diplomatik iletişimin hiyerarşisinin aşılmasını sağladığını belirterek, sosyal medyanın sıradan insanları siyasetin gündemine getirip seslerini duyurarak diplomatların diyaloglarının içine yabancı kamuoylarını dahil etmesine neden olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlara göre bu durum, sosyal medyanın yeni kamu diplomasisini neden bu kadar güçlü hale getirdiğini açıklamaktadır.³⁶

³³ Cihan Çıldan , Mustafa Ertemiz , Evren Küçük , H. Kaan Tumuçin, Duygu Albayrak,” Sosyal Medya’nın Politika Katılım ve Hareketlerdeki Rolü”, *Uşak Akademik Bilişim Konferansı* (2012),7 Mart 2021, <https://ab.org.tr/ab12/bildiri/205.pdf>

³⁴James Glanz ve John Markoff, “Teknoloji Sansür Tanımıyor” *New York Times (Sabah Gazetesi Eki)*, 19 Haziran 2011.

³⁵ Q. ElyseHuang,” Facebook Not Statebook: Defining SNS DiplomacywithFourModes of Online DiplomaticParticipation”, *International Journal of Communication*, Sayı 14, (2020) :3885-3902.

³⁶CorneliuBjola ve Lu Jiang, ”Social media and public diplomacy: a comparative analysis of the digital diplomatic strategies of the EU, US and Japan in China”, *Digital Diplomacy Theory and Practice*” içinde, Ed: Corneliu Bjola ve Marcus Holmes,(New York: Routledge,2015) 71-73.

Her ne kadar liderler yahut dış politika yapımcılar tarafından birçok sosyal medya sitesi kullanılsa da, dijital diplomasi çalışmaları daha çok Twitter üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunun sebebi, liderlerin/dış politika yapımcıların Twitter'ı daha aktif kullanmalarındır. Twitter'ın bir devleti, kurumu veya örgütü temsilen kullanan kişilerin Twitter da dış politik görüşlerini ve tutumlarını aktarması twitter diplomasisi (twiplomacy) olarak tanımlanmaktadır.³⁷ Liderlerin ve/veya dış politika yapımcıların Twitter'ı yaygın kullanmasının nedeni, insanların Twitter'ı yaygın kullanım şekli ile ilgilidir. Twitter birçok farklı sesin aralarında tartıştığı ve görüşlerini paylaştığı halkın bulunduğu modern bir meydan olarak görülmektedir. Medya, politikacılar ve halk anlık olarak bilgi alıp paylaşmak ve günün olaylarına yönelik anlık tepkiler vermek için sosyal ağlara yönelmektedir.³⁸

Liderler bu gerekçelerle Twitter'a yönelmişken, 2020 yılında Amerika'da gerçekleştirilen başkanlık seçimlerinde Twitter'ın politika değişikliği ülke liderleri tarafından Twitter'ın eleştirilmesine neden olmuştur. Seçimleri rakibi Biden'ın kazanmasının ardından Trump yaptığı açıklamalarda seçimlere hile karıştığını ve asla vazgeçmediğini belirtmiştir. Trump'ın açıklamalarının ardından Trump taraftarları Kongre binasını basmış, baskın 4 kişinin ölümü ile sonuçlanmıştır.³⁹ Seçimlerin ardından da özellikle Twitter destekçilerini konsolide etmek için kullanan Trump'ın hesabı, Twitter tarafından şiddet olaylarını kışkırtma riski nedeniyle kalıcı olarak askıya alınmıştır.⁴⁰ Youtube ve Facebook'un da Trump'ı yasaklamasının ardından, Trump destekçileri yoğun olarak Parler uygulamasına yönelmiştir.⁴¹ Twitter'ın Trump'ı yasaklamasının ardından Almanya Şansölyesi Angele Merkel ve İngiltere Başbakan'ı Boris Johnson gibi liderler Twitter'ın bu politikasının sorunlu olduğuna yönelik eleştiriler yapmıştır.⁴²

4.DİJİTAL DİPLOMASİ UYGULAMALARI

Dijital diplomasi, karar vericiler ve özellikle diplomatlar tarafından farklı şekillerde kullanılabilir. Sosyal medya ise bazı devletler belirli stratejiyle kullanımlarını şekillendirirken, bazıları ise kullanmamayı tercih edebilmektedir. Kavramı dar çerçevede düşündüğümüzde, yani dijital diplomasiyi liderlerin yahut dış politika yapımcıların diplomatik amaçlar için sosyal medyayı kullanması, liderlerin ve dış politika yapımcıların üzerinde anlaştığı ortak bir

³⁷ Ali Şevket Ovalı, "Türkiye-ABD İlişkilerinde Twitter Diplomasisi", *Uluslararası İlişkiler*, Sayı:17,(2020):2.

³⁸ Stefan Wojcik ve Adam Hughes, "Sizing Up Twitter Users", 24 Nisan 2019, <https://www.pewresearch.org/internet/2019/04/24/sizing-up-twitter-users/>

³⁹ Ted Barrett, Manu Raju ve Peter Nickeas, "US Capitol secured, 4 dead after rioters stormed the halls of Congress to block Biden's win, CNN, 6 Mart 2021, <https://edition.cnn.com/2021/01/06/politics/us-capitol-lockdown/index.html>

⁴⁰ "Permanent suspension of @realDonaldTrump", Twitter, 8 Ocak 2021, https://blog.twitter.com/en_us/topics/company/2020/suspension.html

⁴¹ Carla Bleiker, "Donald Trump supporters flock to niche social media sites", DW, 15 Ocak 2021, <https://www.dw.com/en/donald-trump-supporters-flock-to-niche-social-media-sites/a-56233761>

⁴² "A 'bad sign': World leaders ve officials blast Twitter Trump ban", Aljazeera, 12 Ocak 2021, <https://www.aljazeera.com/news/2021/1/11/a-bad-sign-world-leaders-and-officials-blast-twitter-trump-ban>

kullanım bulunmamaktadır. Ancak kavramı geniş ve daha doğru anlamda düşündüğümüzde, yani dijital alanın diplomasi yapımında ve stratejisinde kullanılması, devletlerin, liderlerin ve diplomatların aralarında uzlaştığı ortak kullanım alanları oluşmaktadır. Son zamanlarda buna en çok sebep olan etmen COVID-19 salgınıdır.

Dijital diplomasi faaliyeti olarak görülebilecek faaliyetlerden ilki; diplomasi faaliyetlerinin dijitalleşmesidir. Son zamanlarda bu konuda en geniş ve yaygın örnek, COVID-19 pandemisi ile yaşanmaktadır. Pandemi ile birlikte diplomasinin dijitalleşmesi faaliyetleri gözle görülür şekilde artmıştır. Bu süreçte birçok uluslararası kurum, devlet kurumları, büyükelçilikler ve dış temsilcilikler çeşitli devletler faaliyetlerini ve toplantılarını dijital ortamda gerçekleştirmişlerdir. Devletlerarası bazı görüşmeler; G-7, G-20 gibi liderler zirveleri; Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası gibi bazı uluslararası örgütler toplantılarını dijital ortama da video konferans yöntemi kullanarak gerçekleştirmişlerdir. Birçok devlet gibi Türkiye de diplomatik aktivitelerin bir kısmını dijital platforma taşıyan devletler arasındadır. Dışişleri Bakanı Mevlüt Çavuşoğlu 154 büyükelçiyle video konferans yöntemi ile bir araya gelirken, aynı zamanda aralarında NATO Dışişleri Bakanları Toplantısı da olmak üzere birçok toplantıya video konferans yöntemi ile katılmıştır.⁴³ Eylül 2020’de BM Genel Kurul açılış toplantısı video konferans yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.⁴⁴ Pandemi koşulları uluslararası antlaşmaları da dijital platformlarda gerçekleştirme zarureti doğurmuştur. Azerbaycan’ın Karabağ’a müdahalesinin ardından Azerbaycan, Ermenistan ve Rusya arasında imzalanan anlaşma video yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.⁴⁵

Pandemi nedeniyle olağan bir uygulama haline gelen birçok etkinliğin sanal ortamda gerçekleştirilmesine, normalleşme sonrasında da devam edilmesi oldukça güçlü bir olasılıktır. Diplomasi alanındaki aktivitelerin dijital platformlara taşınması, diplomasi faaliyetleri sırasında başvuru geleneksel uygulamaların ve alışkanlıkların aynı kalacağı düşünülmemelidir. Diplomatların veya liderlerin yüz yüze gelmeden yaptığı “online” müzakereler ve etkinlikler, yüz yüze yapılan müzakere ve etkinliklerden oldukça farklıdır. Bu farklılık, kullanılan dilden, jest ve mimiklere kadar muhataplara verilecek mesajlardan geri dönen mesajlara kadar birçok durumu içermektedir. Diplomatların görevleri karşısındaki muhataplarını ikna ederek, ülkelerinin görüş ve beklentilerini karşı tarafa kabul ettirebilmek olup bunu yaparlarken gündelik dilden farklı özel bir dil

⁴³ Berrin Kalsın, “Kovid-19 sürecinde dijital diplomasi”, AA, 29 Nisan 2020, <https://www.aa.com.tr/tr/analiz/kovid-19-surecinde-dijital-diplomasi/1822867>

⁴⁴ “BM Genel Kurulu online topluyor”, Hürriyet, 7 Eylül 2020, <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/bm-genel-kurulu-online-toplaniyor-41604626>

⁴⁵ “Dağlık Karabağ: Ermenistan Başbakanı Paşinyan, anlaşmayı ‘halkımız için acı verici’ sözleriyle tanımladı”, BBC, 10 Kasım 2020, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-54882585> Ermeni lider Nikol Paşinyan anlaşmanın imzasını video önünde atmak istememiştir.

kullanılmaktadır.⁴⁶ Dijital platformlardaki görüşmelerin ikna kapasitesinin sınırlı olabilecektir. Tarihsel olarak yüz yüze yapılan diplomatik görüşmeler ile diplomatlar ve liderler karşısındakinin niyetini okumanın mümkün olan en iyi yolu olması, onları görüşmelerde bir araya gelmek için çabaya yöneltmiştir. Bazı çalışmalar, fiziksel ipuçlarının sanal etkileşimler sırasında zayıfladığı yönündedir. Sanal etkileşimlerde güvenilirlik algısı için önemli olan yüz ifadeleri, küçük mikro ifadeler daha az netleşmektedir.⁴⁷

Dijital alanda gerçekleşen diplomasi faaliyetlerinin zaman zaman kendi krizlerini yaratabileceği de gözden kaçırılmamalıdır. 30 Ekim 2020’de gerçekleşen İzmir depreminin ardından Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan’ın sosyal medya hesabından, Türkiye’ye geçmiş olsun mesajı ileten ülkelere, ulusal bayraklarını belirterek teşekkür mesajı hazırlanmıştır. Paylaşımların birinde Tayvan’a da teşekkür edilmesinin ardından, ilgili paylaşım silinerek Tayvan bayrağı kaldırılmış şekilde yeni bir görsel hazırlanmıştır.⁴⁸ Bu durumun, Çin’in Tayvan bayrağına tepki göstermesi sebebiyle paylaşımın silindiği algısına neden olmuştur.

Bir başka dijital diplomasi faaliyeti olarak görülebilecek eylem devletlerin teknoloji şirketleri ile gerçekleştirdiği görüşmelerdir. Örneğin Silikon Vadisine büyükelçilik açan Danimarka, üç temel gerekçe ile bu girişimi başlatmıştır. İlk amaç, toplumsal değişimlerin teknoloji tarafından kısmen ya da tamamen gerçekleşmesidir. Yapay zekadan kişisel bilgilerin korunmasına, büyük veriden(Big Data), sosyal medya kullanımına kadar birçok alanı etkileyen ve 4. Sanayi Devrimi(Endüstri 4.0) olarak da adlandırılan bu gelişmeler, sadece tüm sektörleri etkilemekle kalmayıp aynı zamanda küresel güç dengesini, yerleşik değerleri ve kurumları da etkilemektedir. İkinci olarak, bu teknolojik gelişmeleri yönlendiren çok uluslu şirketler, son zamanlarda çok etkili hale gelmiştir. Her düzeyde politika yapıcılar için teknolojilerin hızına ve etkisine ayak uydurmak gün geçtikçe daha da zorlaşmaktadır. Son olarak güçlü devlet dışı aktörlerin yükselmesi ile bir araya gelen gelişen teknolojilerin dönüştürücü doğası, dış politika ve jeopolitiği yeni yollarla şekillendirme eğilimindedir. Örneğin yapay zeka, değişen küresel güç dengesinde hızla önemli bir rekabet alanı haline gelirken, siber güvenlik konuları devletlerin ulusal gündeminde üst sıralara yükselmiş ve 5G gibi ağlar uluslararası alanda tartışmalı hale gelmiştir. Danimarka, sayılan bu gelişmeleri dikkate

⁴⁶ Onur Öymen, *Silahsız Savaş: Bir Mücadele Sanatı Olarak Diplomasi* (İstanbul: Remzi Kitapevi, 2002), 25.

⁴⁷Marcus Holmes, Mark NK Saunders ve Nicolas John Wheeler,”UN general assembly: why virtual meetings make it hard for diplomats to trust each other”,The Conversation, 22 Eylül 2020, <https://theconversation.com.cdn.ampproject.org/c/s/theconversation.com/amp/un-general-assembly-why-virtual-meetings-make-it-hard-for-diplomats-to-trust-each-other-146508>

⁴⁸ “Tayvan basını: Erdoğan,Çin’in baskısıyla deprem sonrası attığı tweeti sildi”,BBC,3 Kasım 2020,https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-54792741?at_medium=custom7&at_custom4=FC87EA4A-1DDC-11EB-AEC8-AA0A16F31EAE&at_custom1=%5Bpost+type%5D&at_custom2=twitter&at_campaign=64&at_custom3=BBC+Turkce

olarak; teknoloji şirketleri ile iletişim halinde olmak, ülke çıkar ve değerlerine uygun olan teknoloji politikası yürüterek bu sorunlara ilişkin uluslararası gündemi etkilemek için büyükelçilik kurmuştur.

49

Literatürde henüz çok fazla bilgi olmayan ancak dışişleri bakanlıklarının üzerinde çalıştığı bilinen Veri Diplomasisi (datadiplomacy) gelecekte büyük verinin (big data) diplomasiyi nasıl dönüştüreceği ve diplomasiye nasıl katkı sağlayacağı konusu da teknoloji şirketleri ile devletler arasında gündeme gelebilecek bir konudur. Dye'a göre Veri Diplomasisi; veri biliminden gelen kavramların ve uygulamaların, sosyal bilimler, uluslararası ilişkiler ve diplomatik müzakerelerle bütünleştirilmesi ve bazı durumlarda ilişkilerin kolaylaştırılması için diplomatik araç sunan bir yapı olarak kabul edilmektedir.⁵⁰ Bazı dışişleri bakanlıkları günümüzde stratejik iletişim için departmanlar kurarak konuyla ilgili çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Dış politika uygulayıcılarının öncelikle diğer ülke halklarıyla iletişimlerini ve etkileşimlerini internet ve sosyal medya alanında artırmaları, dijital diplomasi ile kamu diplomasisinin kesişimin de yer alan yeni kamu diplomasisi uygulamaları arasındaki yerini almıştır. Kamu diplomasisinin bir alt uygulaması olarak dijital diplomasi uygulamaları, son dönemde sadece liderler tarafından değil aynı zamanda diplomasi temsilcileri tarafından da sıkça kullanılmaktadır.

Görevde bulunduğu sıralarda sosyal medyayı etkin şekilde kullanan İngiltere'nin Türkiye Eski Büyükelçisi Richard Moore'un sosyal medya kullanımı⁵¹, bu konudaki verilebilecek örneklerden birisidir. Türkçe bilen ve Twitter'ı Türkçe olarak da kullanan büyükelçi, özellikle İngiltere'yi eleştiren kişilere verdiği cevaplarla ve Beşiktaş'a duyduğu sempatiyi kullanarak Türk halkıyla etkileşim içinde görevini sürdürerek yeni kamu diplomasisinde başarılı bir profil çizmiştir. Yine İngiltere'nin 2014-2018 yıllarında Mısır Büyükelçiliği görevini yürüten John Casson yeni kamu diplomasisi uygulayan diplomat profili için uygun bir örnektir. 1.2 milyondan fazla takipçisi olan büyükelçi Casson'un⁵² 250 binden fazla takipçisi Mısırlı olup, Mısırlı takipçileriyle Arapça tweetler

⁴⁹“Tech Plomacy (technological-diplomacy)”, techamb,7 Mart 2021, <https://techamb.um.dk/en/techplomacy/abouttechplomacy/>

⁵⁰ Barbara Rosen Jacobson, Katharina E Höne ve Jovan Kurbalija, *Data Diplomacy: Updating diplomacy to the big data era* 2018, DiploFoundation, 7 Mart 2021 https://www.diplomacy.edu/sites/default/files/Data_Diplomacy_Report_2018.pdf ,

⁵¹ “ ‘Hazır cevap’ İngiltere Büyükelçisi Richard Moore, fenomen olma yolunda”,T24, 4 Aralık 2016, <https://t24.com.tr/foto-haber/hazir-cevap-ingiltere-buyukelcisi-richard-moore-fenomen-olma-yolunda,5907> MI6'in başında görev yapan eski büyükelçinin Richard Moore'un twitter sayfası için bkz:Twitter, 7 Mart 2021 <https://twitter.com/ChiefMI6>

⁵² Eski Mısır Büyükelçisi John Casson'un Twitter sayfası için bkz:Twitter, 7 Mart 2021, <https://twitter.com/JohnCassonUK>

atarak gıda ve futbol üzerinden etkileşimler gerçekleştirmeyi başarmıştır.⁵³ Büyükelçilerin bulunduğu ülkelerin dilini kullanarak başarılı etkileşimlerine bir başka örnek Türkiye'nin Bağdat Büyükelçisi Fatih Yıldız'ın Twitter⁵⁴ kullanımıdır. Yıldız Türkçe'nin yanı sıra Arapça tweetler atarak halk ile iletişime geçmeyi başarabilmiştir. Liderler de benzer faaliyetlerde bulunabilmektedir. Örneğin Fransa Cumhurbaşkanı Emmanuel Macron, Türkiye ile ilişkilerin gerginleştiği dönemde Türkçe tweet atarak⁵⁵, Türk halkına doğrudan mesaj verebilmiştir.

Liderlerin Twitter'ı etkili şekilde kullanmaları da bir başka dijital diplomasi örneğidir. Bazı liderler sosyal medya kanallarını diplomasi faaliyeti için yoğun olarak kullanabilirken, bazı liderler bunu tercih etmeyebilmektedir. Liderler iç politikada, seçmenlerini konsolide etmek, parti propagandalarını yapmak, politikalarını halka anlatmak gibi gerekçelerle sosyal medyayı etkin şekilde kullanırken, dış politikada, diğer ülke liderlerine mesajlarını iletme, politikalarını uluslararası aktörlere anlatmak, uluslararası alanda meydana gelen olaylarda ülkelerinin duruşlarını takipçilerine iletme gibi sebeplerle sosyal medyayı aktif olarak kullanmaktadır. Buraya ABD Başkanı Donald Trump sosyal medyayı daha yoğun kullanmayı tercih eden liderler arasındadır. Trump hem iç kamuoyuna, hem de uluslararası kamuoyu ile liderlere mesaj göndermek için Twitter'ı aktif şekilde kullanmıştır. Tweetlerin muhatapları ve kamuoyları devlet başkanına yakışmayan bir üsluba sahip olduğu belirtilse de Trump, tweetlerindemanipülasyon yaparak çıkarlarına uygun şekilde ilgilileri yönlendirmeyi amaçlamıştır.⁵⁶ Trump aynı zamanda Twitter'ı dış politika enstrümanlarından biri haline getirmiştir. ABD'nin geleneksel müttefiklerinden şikayet ederken otoriter liderleri yüzden fazla kez övmüştür. 300 milyar dolarlık Çin ürünlerine ilave gümrük vergilerinden Türkiye'nin Suriye'nin kuzeyinde yaptığı operasyona, Kuzey Kore liderine nükleer silahlar konusunda yayınladığı mesajdan İran ile ilgili attığı mesajlara kadar⁵⁷ geniş bir çerçevede dış politika ile ilgili yönlendirmeleri Twitter üzerinden yapmıştır. Örneğin, Türkiye'nin Suriye'nin kuzeyinde yürüttüğü operasyon ile ilgili attığı ve Türkiye'nin ekonomisini tehdit ettiği tweet⁵⁸ ile Trump, aynı zamanda piyasalara mesaj vererek Türkiye'nin ekonomisine anında zarar verebilmiştir.

⁵³“Digital Diplomacy: The Britain-Egypt Connection”,uscpublicdiplomacy, 13 Mart 2019 ,<https://uscpublicdiplomacy.org/story/digital-diplomacy-britain-egypt-connection>

⁵⁴Türkiye'nin Bağdat Büyükelçisi Fatih Yıldız'ın Twitter hesabı için bkz: Twitter, 7 Mart 2021,https://twitter.com/FATIH YILDIZ_MFA?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Eauthor

⁵⁵ Fransa Cumhurbaşkanı Emmanuel Macron'un Türkçe attığı tweet için bkz: Twitter, 19 Eylül 2020, <https://twitter.com/EmmanuelMacron/status/1307210250852933633>

⁵⁶Nicholas Carr,“Why Trump tweets (and why we listen)”,Politico,28 Ocak 2018, <https://www.politico.eu/article/why-president-donald-trump-tweets-and-why-we-listen/>

⁵⁷ Michael D.Shear, Maggie Haberman, Nicholas Confessore, Karen Yourish, Larry Buchanan ve Keith Collins, “How Trump Reshaped the Presidency in Over 11,000 Tweets”,NY Times,2 Kasım 2019,<https://www.nytimes.com/interactive/2019/11/02/us/politics/trump-twitter-presidency.html>

⁵⁸ “Trump:Türkiye belirlediğim sınırların dışına çıkarsa ekonomisini mahvederim”, euronews, 7 Ekim 2019, <https://tr.euronews.com/2019/10/07/trump-turkiye-suriye-de-cizmeyi-asarsa-ekonomisini-mahvederim-suriye-operasyon>

Türkiye ile Yunanistan ilişkilerinin gergin olduğu bir dönemde, İzmir de meydana gelen depremin ardından Yunanistan Başbakanı ve Yunanistan Dışişleri Bakanlığı Türkiye'ye destek mesajlarını twitter üzerinden iletmış, benzer şekilde Türkiye tarafı da mesajlara ve iyi dileklere cevap vermiştir.⁵⁹

Sadece devlet ve hükümet başkanlarının değil, büyükelçiliklerde zaman zaman ülkeler arasındaki gerginliği Twitter'dan sürdürülebildiği görülmektedir.12 Şubat 2020 tarihinde saat 15.33'te ABD Ankara Büyükelçiliğinden paylaşılan videoda "Amerika Birleşik Devletleri, Esad rejiminin, Rusya'nın, İran'ın ve Hizbullah'ın İdlib'e yönelik saldırılarını kınamaktadır"⁶⁰ mesajı iletmıştır. Bu mesajın ardından Rusya'nın Ankara Büyükelçiliği aynı tarihte saat 20.26'da Twitter hesabından ABD Dışişleri Bakanı Pompeo'nun konuyla ilgili açıklamasının yanına Anadolu Ajansı'nın, ABD Savunma Bakanlığı'nın YPG/PKK için bütçe talebinde bulunduğunu içeren haberini "Takdiri size bırakıyoruz"⁶¹ ifadesi ile paylaşmıştır.

Dışişleri Bakanlıkları ile diğer diplomatik kurumların çevrimiçi olarak faaliyet göstermeye başlamaları, basit ve pratik bir uygulama olmanın ötesin diplomasinin DNA'sını değiştirici bir gelişme olarak görülebilmektedir.⁶²Devletler ve dış politika yapıcılar için dijital diplomasi alanını yeni bir alan olarak görmek mümkündür. Mevcut uygulamalar, içerdiği potansiyel ve gelecekteki olası senaryolar göz önüne alındığında dijital diplomasi, geleneksel diplomaside bazı önemli değişiklikleri beraberinde getirme potansiyeli taşımaktadır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi'nin insanların günlük hayatlarındaki haklarının internette de geçerli olduğunu belirtmesi ve internet erişiminin engellenmesinin insan hakları ihlali olduğunu ilan etmesi⁶³gelecek yıllarda Birleşmiş Milletlerin internet erişimi ve bireylerin internetteki hakkı konusuna daha fazla dahil olabileceğini göstermektedir.Günümüzde kablolarla birbirine bağlı olan internetin dünyanın farklı bölgelerinde kullanılabilmesi, o bölgenin ekonomik gelişmişliğine ilave olarak siyasi iktidarın inisiyatifine bağlıdır. Elon Musk'ın uydu aracılığıyla internet erişimini sağlamayı başarması⁶⁴, internetin yayılımındaki coğrafi ve siyasi problemlerin büyük ölçüde çözülebileceği yönünde önemli işaretler içermektedir. İnternetin Dünya ölçeğinde yaygın bir ulaşım

⁵⁹ İzmir depremi sonrası dünya liderlerinden Türkiye'ye destek mesajları, euronews,31 Ekim 2020, <https://tr.euronews.com/2020/10/30/izmir-depremi-sonras-dunya-liderlerinden-turkiye-ye-gecmis-olsun-mesajlar>

⁶⁰USEmbassyTurkey, 6 Nisan 2021, <https://twitter.com/USEmbassyTurkey/status/1227568692969582592?s=19>

⁶¹RusEmbTurkey, 6 Nisan 2021, <https://twitter.com/rusembturkey/status/1227645097879179264>

⁶²Brian Hocking ve Jan Melissen,"Diplomacy in the Digital Age", Clingendael Report 2015:27.

⁶³ "BM:İnternet erişimini engellemek insan hakkı ihlalidir",DW, 5 Temmuz 2016, <https://www.dw.com/tr/bm-internet-eri%C5%9Fimini-engellemek-insan-hakk%C4%B1-ihlalidir/a-19379340>

⁶⁴ElonMusk 22 Ekim 2019 tarihinde attığı tweetiStarlink uydusu aracılığıyla gönderdiğini belirttiği tweet için bkz: Twitter, 6 Mart 2021,<https://twitter.com/elonmusk/status/1186523464712146944>

ağı ile insanları birbirine bağlaması ve bunun ekonomik olarak erişilebilirliği, devletlerin internette denetim kurma pozisyonlarında zayıflamalara yol açabilecektir. Özellikle demokratik olmayan devletlerin protestolar/ayaklanmalar sırasında devletçe internet ve sosyal medya erişiminin engellenemeyecek olması, bireylerin siyasal değişikliklerdeki etkisine yönelik güç potansiyelini artırabilecektir. Dijital teknolojinin yaygınlaştığı ve bu teknolojinin yaygın olarak kullanılmaya başlandığı yıllarda doğan Z kuşağı, teknolojiyi daha yoğun kullanmakta, teknolojik yeniliklere daha kolay adapte olabildikleri gibi siber etkileşime daha açık bir algı kapasitesine sahiptirler. Yaygın dijital teknolojiyle büyüyen ve onu dönüştüren Z kuşağı liderlerin ve dış politika yapıcılarının hedef kitlesi arasına girecektir. Aynı zamanda geleceğin liderleri ve dış politika yapıcıları teknoloji ile dünyaya gelen kuşak arasından olacaktır. Bu durumlar mevcut uygulamalarla birlikte değerlendirildiğinde; dijital diplomasi gelecekte açısından yoğun bir potansiyel taşıdığını söylemek mümkündür.

SONUÇ

Devlet eliyle başlayan ve sermaye ile güçlenen dijital alanın diplomasiye etkisi farklı şekillerde gerçekleşmiştir. Bireylerin yaygın olarak kullandığı internet ve sosyal medya alanı, devlet karşısında bireyler lehine gözle görülür bir güç artışına neden olmuştur. Bu güç artışı otokratik yönetimlere karşı Arap ayaklanmaları sırasında göstericilerin sosyal medyayı etkin şekilde kullanarak ayaklanmanın şeklini değiştirebilmeleri ile görünür hale gelmiştir. Bu gelişmeler, karar vericilerin artan oranda dikkatlerini bu alana yönlendirmelerine imkan sağlamıştır. Bu duruma paralel bir şekilde literatürde dijital alanın devlet ve bireye etkisine yönelik çalışmalarda da artış yaşanmaya başlamıştır.

Görece yeni bir kavram olarak görülebilecek olan dijital diplomasi üzerinde son dönemlerde artan çalışmalarda kavram üzerinde temel bir sorun yaşanmaktadır. Bu sorun farklı kavramlar ile aynı şeylerin ifade edilmesi ile ilgilidir. Ülkemiz literatüründe dijital diplomasi ile ilgili yapılan çalışmalarda da benzer sorunlarla karşı karşıya olduğumuzu değerlendirmek mümkündür. Özellikle siber diplomasi ile sıklıkla karıştırılan kavramın anlaşılmasında yaşanan temel problem, kelimelerin anlamları ile ilgilidir. Sosyal bilimlerde diplomasi kelimesi ile ilgili zihinlerde benzer şeyler canlanabilirken, siber kelimesi ile dijital kelimesinin çağrıştırdığı anlamlarla ilgili sorunlar yaşanabilmektedir. Bu sorunu aşmanın temel yolu, siber ve dijital kelimelerinin bilgisayar terminolojisindeki anlamlarına bakmaktır. Siber bir ağa bağlı olma durumu ile ilgiliyken, dijital kelimesi elektronik alanda olan her şey ile ilgilidir. Bu durumda ağa bağlı olmadan da yapılabilecek faaliyetleri de içerebilmesi açısından daha kapsayıcı olan dijital diplomasi kelimesinin kullanılması daha doğru olarak görülmektedir.

Dijital kelimesinin kapsayıcılığın bir diğer boyutuna sermaye aktörleri açısından bakılmalıdır. İnternet ve sosyal medya birçok sorunu devletlerin gündemine getirmektedir. Sermayenin elinde bulunan bireylerin hayatlarındaki tercihlerle ilgili gerçekçi analiz yapabilmelerini sağlayan verilerin güvenliğinin nasıl sağlanabileceği konusu, sosyal medyada dezenformasyon faaliyetleri, sosyal medyanın iç hukuk bakımından sorumluluğu gibi bir takım sorunlar devletlerin gündeminde artan şekilde yer alacaktır. Sermaye aktörleri ile çözülebilecek bu sorunlarda, siber kelimesi ile ağ bağlantısı kuran aktörler anlaşılabilirken, dijital kelimesinin aktörleri aynı zamanda siberi görünür hale getiren elektronik ürün sağlayıcısı şirketler olacaktır.

Dijital diplomasiyi, sadece diplomasinin dijitalleşmesi olarak görmek, dijital diplomasinin mevcut durumu ve gelecek için verdiği ipuçları dikkate alındığında içerdiği potansiyeli yeterince değerlendirememek anlamına gelmektedir. Diplomasinin binlerce yıllık kültüründen gelen bazı durumların dijital alana aynı şekilde aktarılması mümkün değildir. Jestler, mimikler değişmektedir ve kullanılan dilin dahi değişebilmesi söz konusu olabilecektir. Dış politika yapıcılarının dijital ortamda paylaşımlarının kalitesini takipçi sayılarının belirlediği, netliğin ve hicvin uzun ve ayrıntılı diplomatik açıklamalardan daha önemli olduğu bir dönemde diplomatik mesajlar 280 karakterlik kullanımlar ve emojilerle sınırlı olabilmektedir.⁶⁵ Bunun yanında siyasi nedenlerle ulaşılamayan kitleye ulaşılabilme imkanı bulunmaktadır. Sadece sanal büyükelçilikler yoluyla değil, aynı zamanda bilgilendirme ve manipülasyon amacıyla devletler, diğer ülke halklarıyla iletişime geçebilmektedir. Dijital diplomasi, mevcut uygulamalar ve diplomasi yapımını değiştirme potansiyeli ile ele alındığında yeni bir diplomasi alanıdır. Farklı uygulamalar çeşitli şekillerde isimlendirilebilirse de (veri diplomasisi, siber diplomasi), kamu diplomasisi örneğinde olduğu gibi çatı kavram çatı kavram dijital diplomasi kullanılması daha doğrudur.

Dijital diplomasiyi kamu diplomasisinin basit şekilde dijital ortamda yapılması olarak görmek, yine mevcut durumun ve potansiyelin yeterli şekilde değerlendirilememesi anlamına gelmektedir. Karar vericiler ve diplomasi yapıcılarının gündemine diğer ülkelerin kamuoyları girmiş durumdadır. Kamu diplomasisi artık sadece kamu diplomasisi ile ilgilenen kurumların sorumluluğunda değildir. Liderlerin bir konu hakkındaki çekişmesinde, diğer ülkelerin kamuoylarını ikna edebilecek kanallar gelişmiştir ve bu kanalların kullanıcılarına karar vericiler, diplomasi yapıcılar ve büyükelçilikler daha fazla eklenmiştir. Bunun yanında halkın farklı kesimleri ve sermaye sahipleri doğrudan mesajlara açık hale gelmiştir. Yukarıda verilen Trump'ın Türkiye hakkında attığı tweet örneğinde olduğu gibi, verilen bir mesaj sadece karşı ülkenin karar vericilerine ve kamuya değil, aynı zamanda

⁶⁵H.Akın Ünver, "Bilişimsel Diplomasi", *Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Merkezi 2017*, https://edam.org.tr/wp-content/uploads/2017/11/bilisimsel_diplomasi_2.pdf

sermaye sahipleri ve sivil toplum örgütleri gibi diğer ara etkileyicilere de verilmektedir. Bu, karşı ülke liderinin verdiği mesajın etkisini güçlendirmekte, daha da önemlisi karşı ülkeden kendi çıkarları doğrultusuna getirmek için hızlı aksiyon alabilmesini sağlayabilmekte veya karşı ülkeye verebileceği zararı artırabilmektedir.

Gelecekte internetin daha yaygın olarak kullanılması olasılığı oldukça kuvvetlidir. Her geçen gün internet kullanıcı sayısı artmaktadır. ElonMusk'ın uydu aracılığıyla tweet atabilmesi, uydularla dünyanın her yerine ulaşabilecek olan internet devletin kontrolünden çıkabilecektir. Bunun yanında internet ile birlikte büyüyen Z kuşağı, internetten veya sosyal medyadan verilecek mesajlara daha açık olacaktır. Gelecekte devletin yöneticileri konumuna gelecek olan Z kuşağı, aynı zamanda diplomasi yapım sürecinde bulunacak kuşak olacaktır. Bu durum diplomasiye gelecekte daha farklı bakış açılarının gelebilmesi potansiyelini taşımaktadır.

İnternet ve sosyal medya hızlı şekilde ve dönüştürücü biçimde hayatımıza girmiştir. Şu an kullanılan uygulamaların, ileride kullanılmama ihtimali olduğu gibi ileride farklı popüler uygulamaların daha yaygın şekilde kullanılma ihtimali de bulunmaktadır. Bu sebeple hızla gelişen dijital alana devletlerin ayak uydurması ve strateji belirlemesi zor olabilmektedir. Sosyal medya kanalları arasında Twitter'ın devletler, karar vericiler ve diplomasi yapıcılar arasında yaygın olarak kullanılması bu uygulamanın kendine has bazı özelliklerinin olması sebebiyledir. Ancak gelecekte farklı özelliklerde sosyal medya sayfaları açılabilir, devletler bu sayfalara adapte olabilmek için farklı stratejiler belirlemek zorunda kalabilecektir. Örneğin anında daha doğru çeviri imkanlarının gelişmesi sonrası soru sorup, soruların cevaplanabildiği Quora⁶⁶ gibi sayfalar daha popüler hale gelebilecektir. Bütün bu dönüşüm arasında devletler kendi teamüllerini oluşturma eğilimindedir. Özellikle demokratik ülke seçimlerinde kutlama mesajları diğer liderler tarafından sosyal medya tarafından yapılması devletlerarasında bir teamülün oluşma ihtimalini göstermesi dijital diplomasi açısından oldukça önemlidir.

Devletler, karar vericiler ve diplomasi yapıcılar dijital alanın hızına ayak uydurmak durumundadır. Bu durum diplomasi yapıcılarının ellerini güçlendirebilecektir. Yukarıda büyükelçiliklerin Türkiye hakkında paylaşımlarda da görüldüğü gibi, diplomasi yapıcılar bu hıza ayak uydurabilmek adına daha hızlı karar almak ve uygulamak zorunda kalabilmektedir. Bu durum Dışişleri Bakanlığına sormadan anlık tepkiler verilebilmesini gerektirmektedir. Birinci Dünya Savaşının bitimiyle diplomasinin gerilemeye başladığını savunan Morgenthau, haberleşmenin gelişmesini diplomaside gerilemenin sebeplerinden biri olarak görmektedir.⁶⁷ Dijital diplomasi yöntemleri diplomasinin

⁶⁶Quora sitesi için bkz: Quora, 7 Mart 2021, <https://www.quora.com/>

⁶⁷Hans J. Morgenthau, *Uluslararası Politika, Cilt:2*, çev:Baskın Oran, Ünal Oskay.(Ankara: Sevinç Matbaası,1970),692.

yeniden doğuşu olabileceği gibi, yapay zekanın diplomaside kullanılması diplomasinin çok daha fazla gerilemesine de sebep olabilecektir.

Dijital alan her ne kadar diplomasiyi etkilemeye başlamış olsa da, bu durum klasik diplomasinin önemini kaybettiği şeklinde yorumlanmamalıdır. Klasik diplomasi önemini kaybetmese de konjonktürel etkiler, yani dünyada hemen her alanda etkisini gösteren dijitalleşme, doğrudan devletlerin, dış politika yapıcılarının ve diplomatların internet ve sosyal medyaya adapte olmasını gün geçtikçe zorunlu hale getirmektedir. Şimdilik genel bir kullanım doğrusu olmamakla birlikte, devletler gün geçtikçe mevcut duruma adapte olma eğilimindedir. Gelecekte dijital alanın bireylerin yaşamında daha etkili olacağı ve devletlerin gündeminde daha fazla yer alacağına dair ikna edici veriler bulunmaktadır. Dolayısıyla devletler bir şekilde dijital diplomasiyi uygulamak durumunda kalabileceğini söylemek mümkündür. Kamu diplomasisini her devletin etkin kullanmayı tercih etmemesi gibi, devletler dijital diplomasiyi de etkin kullanmamayı tercih edebilecektir. Ancak özellikle uluslararası politikada söz sahibi olmak isteyen ülkelerin, etkin, daha özgün bir dijital diplomasi stratejisi uygulamaları, ülkelerin dış politika hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için oluşturabilecekleri zemini kuvvetlendirebilecektir.

KAYNAKÇA

ALJAZEERA. 6 Mart 2021. <https://www.aljazeera.com/news/2021/1/11/a-bad-sign-world-leaders-and-officials-blast-twitter-trump-ban>

Barberá,Pablo. Zeitzoff, . “The New PublicAddressSystem: Why Do World LeadersAdoptSocial Media?”, International StudiesQuarterly,Sayı 62,(2018):1-27.

Baştan,Yücel. “Diplomaside Alan Genişlemesi: Dijital Diplomasi”, YayınlanmışYüksek Lisans Tezi, Çanakkale Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale,2016.

BBC.“Tayvan basını: Erdoğan,Çin’in baskısıyla deprem sonrası attığı tweeti sildi”,3 Kasım 2020. https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-54792741?at_medium=custom7&at_custom4=FC87EA4A-1DDC-11EB-AEC8-AA0A16F31EAE&at_custom1=%5Bpost+type%5D&at_custom2=twitter&at_campaign=64&at_custom3=BBC+Turkce

BBC,“Dağlık Karabağ: Ermenistan Başbakanı Paşinyan, anlaşmayı ‘halkımız için acı verici’ sözleriyle tanımladı”, 10 Kasım 2020. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-54882585>

Bild,Carl, “I sent thefirstemailbetweenheads of state-but therealrevolution of connectivity is stil tocome”, Erişim 14 Kasım 2020, <https://qz.com/861001/i-sent-the-first-email-between-two-heads-of-state-but-the-new-era-of-connectivity-will-change-the-world/>

BBC,7 Mart 2021, https://www.bbc.com/turkce/haberler/2014/08/140804_rusya_sosyal_medya

Bjola, Corneliu ve Jiang,Lu,” Socialmediaandpublicdiplomacy: a comparativeanalysis of thedigitaldiplomaticstrategies of the EU, US and Japan in China”, DigitalDiplomacyTheoryandPractice içinde, Editörler: CorneliuBjola ve MarcusHolmes, 71-73. New York: Routledge,2015.

Bjola,Corneliu.” DigitalDiplomacy2.0: Trendsand Counter-Trends”, RevistaMexicana de PolíticaExterior, Sayı 113, (2018):1-14.

Bjola,Corneliu. Manor,Ilan.” RevisitingPutnam’stwo-levelgametheory in thedigitalage: domesticdigitaldiplomacyandthe Iran nucleardeal”, Cambridge Review of International Affairs, Sayı 31, (2018):3-32.

Bleiker,Carla,“DonaldTrumpsupportersflocktonichesocialmediasites”, Erişim 15 Ocak 2021, <https://www.dw.com/en/donald-trump-supporters-flock-to-niche-social-media-sites/a-56233761>

Bozdağlıoğlu, Yücel. Özen, Çınar. “Liberalizmden Neoliberalizme Güç Olgusu ve Sistemik Bağımlılık, Uluslararası İlişkiler Dergisi, Sayı 4,(2004):59-79.

- Carr,Nicholas,”WhyTrumptweets (andwhywe listen) “,Erişim 14 Kasım 2020,<https://www.politico.eu/article/why-president-donald-trump-tweets-and-why-we-listen/>
- Çıldan, Cihan. Ertemiz, Mustafa. Küçük, Evren. Tumuçin, H. Kaan. Albayrak, Duygu.” Sosyal Medya’nın Politika Katılım ve Hareketlerdeki Rolü”, Uşak Akademik Bilişim Konferansı (2012),Erişim7 Mart 2021, <https://ab.org.tr/ab12/bildiri/205.pdf>
- Diamond,Larry.”LiberationTechnology”, Journal of Democracy, Sayı 3, (2010): 69-83.
- Digitalles.“Dijital Nedir?”, 14 Ekim 2020. <https://www.dijitalles.com/blog/dijitallesme/dijital-ne-demek/> ,
- DW.“BM:İnternet erişimini engellemek insan hakkı ihlalidir”, 5 Temmuz 2016. <https://www.dw.com/tr/bm-internet-eri%C5%9Fimini-engellemek-insan-hakk%C4%B1-ihlalidir/a-19379340>
- DW. 6 Mart 2021. <https://www.dw.com/en/donald-trump-supporters-flock-to-niche-social-media-sites/a-56233761>
- Erzen,ÜnalMeltem.”KamuDiplomasisi”,Kamu Diplomasisinin Kapsamı ve Geleceği, Editörler: Abdullah Özkan ve Tuğçe Ersoy Öztürk,35, İstanbul:Tasam Yayınları,2012.
- Etzold H.,Thomas.TheConduct of AmericanForeignRelations, New York: A Division of Franklin Watts,1977.
- EURONEWS.“Trump:Türkiye belirlediğim sınırların dışına çıkarsa ekonomisini mahvederim”,7 Ekim 2019. <https://tr.euronews.com/2019/10/07/trump-turkiye-suriye-de-cizmeyi-asarsa-ekonomisini-mahvederim-suriye-operasyon>
- EURONEWS. “İzmir depremi sonrası dünya liderlerinden Türkiye’ye destek mesajları”,31 Ekim 2020. <https://tr.euronews.com/2020/10/30/izmir-depremi-sonras-dunya-liderlerinden-turkiye-ye-gecmis-olsun-mesajlar>
- FergusHanson,”Baked in andWired: eDiplomacy@State”, 6 Kasım 2020, ForeignPolicy at Brookings, <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/baked-in-hansonf-5.pdf>
- FORBES,TheWorld’sMostValuableBrands”, 14 Kasım 2020. <https://www.forbes.com/powerful-brands/list/#tab:rank>
- Gilboa,Eytan.” DigitalDiplomacy”, The SAGE Handbook of Diplomacy içinde, Editörler: Costas M. Constantinou, PaulineKerr ve Paul Sharp,540-551. London:SAGE Publications,2016.
- Girgin, Kemal. Çağdaş Politika ve Diplomasi El Kitabı,Ankara:İş Bankası Kültür Yayınları,1975.

- Glanz, James. Markoff, John. "Teknoloji Sansür Tanımıyor" New York Times (Sabah Gazetesi Eki), 19 Haziran 2011.
- Hocking, Brian. "The New Public Diplomacy Soft Power in International Relations.", Rethinking the 'New' Public Diplomacy içinde, Editör: Jan Melissen, 28-41. New York: Palgrave Macmillan, 2005.
- Hocking, Brian. Melissen, Jan. "Diplomacy in the Digital Age", Clingendael Report 2015:27.
- Holmes, Marcus, Saunders, NK Mark, Wheeler, Nicholas John, "UN general assembly: why virtual meetings make it hard for diplomats to trust each other", 14 Kasım 2020, <https://theconversation-com.cdn.ampproject.org/c/s/theconversation.com/amp/un-general-assembly-why-virtual-meetings-make-it-hard-for-diplomats-to-trust-each-other-146508>
- Huang, Q. Elyse. "Facebook Not Statebook: Defining SNS Diplomacy with Four Modes of Online Diplomatic Participation", International Journal of Communication, Sayı 14, (2020) :3885-3902.
- HÜRRİYET "BM Genel Kurulu online toplanıyor", 7 Eylül 2020. <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/bm-genel-kurulu-online-toplaniyor-41604626>
- Jacobson, Rosen Barbara, Höne E. Katharina, Kurbalija Jovan, "Data Diplomacy: Updating diplomacy to the big data era", Erişim 5 Ocak 2021, https://www.diplomacy.edu/sites/default/files/Data_Diplomacy_Report_2018.pdf
- Kalın, İbrahim. Türkiye'de Dış Politika: 2000li Yıllar, İnce Güç ve Kamu Diplomasisi, İstanbul: Meydan Yayıncılık, 2011.
- Kalsın, Berrin, "Kovid-19 sürecinde dijital diplomasi", Erişim 14 Kasım 2020, <https://www.aa.com.tr/tr/analiz/kovid-19-surecinde-dijital-diplomasi/1822867>
- Keskin, Betül F. Sosyal Medya'nın Etkisinde Ortadoğu'da Sivil İnisiyatif, İstanbul: İlmek Yayınları, 2013.
- Manor, Ilan. "Visually Framing the Gaza War of 2014: The Israel Ministry of Foreign Affairs on Twitter, Media", War & Conflict, Sayı 11, (2018): 369-391.
- Manor, Ilan, , "The Digitalization of Diplomacy: Toward Clarification of a Fractured Terminology," Working Paper, No 2. Oxford Digital Diplomacy Research Group (2018): 1-20 <http://www.qeh.ox.ac.uk/sites/www.odid.ox.ac.uk/files/DigDiploROxWP2.pdf>
- Morgenthau, J. Hans. Uluslararası Politika, Cilt: 2, Çeviri: Baskın Oran, Ünal Oskay, Ankara: Sevinç Matbaası, 1970.
- Nicolson, Harold. Diplomacy, London: Oxford University Press, 1950.

- Ovalı, Ali Şevket. "Türkiye-ABD İlişkilerinde Twitter Diplomasisi", Uluslararası İlişkiler, Sayı:17,(2020):1-23.
- Oxfordlearnersdictionaries. 14 Ekim 2020.
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/cyber?q=cyber>
- Öymen, Onur. Silahsız Savaş: Bir Mücadele Sanatı Olarak Diplomasi, İstanbul: Remzi Kitapevi, 2002.
- Reçber, Kamuran. Diplomasi ve Konsolosluk Hukuku, Bursa: Dora Yayınları, 2011.
- Riordan, Shaun. Cyberdiplomacy Managing Security and Governance Online, Polity Press, 2019.
- RusEmbTurkey. 6 Nisan 2021.
<https://twitter.com/rusembturkey/status/1227645097879179264>
- Sancar, Gaye Aslı. Kamu Diplomasisi ve Uluslararası Halkla İlişkiler, İstanbul: Beta Yayınları, 2012.
- Shear, Michael D., Haberman Maggie, Confessore, Nicholas, Yourish K., Buchanan Larry, and Collins, Keith, "How Trump Reshaped the Presidency in Over 11,000 Tweets", Erişim 14 Kasım 2020,
<https://www.nytimes.com/interactive/2019/11/02/us/politics/trump-twitter-presidency.html>
- Starr, Paul. "How Neoliberal Policy Shaped the Internet- and What to Do About It Now", Erişim 26 Nisan 2020, <https://prospect.org/power/how-neoliberal-policy-shaped-internet-surveillance-monopoly/>
- Techamb. "TechPlomacy (technological-diplomacy)", 7 Mart 2021.
<https://techamb.um.dk/en/techplomacy/abouttechplomacy/>
- Tuncer, Hüner. Eski ve Yeni Diplomasi: Ümit Yayıncılık, 2019.
- T24. " 'Hazır cevap' İngiltere Büyükelçisi Richard Moore, fenomen olma yolunda", 4 Aralık 2016, <https://t24.com.tr/foto-haber/hazir-cevap-ingiltere-buyukelcisi-richard-moore-fenomen-olma-yolunda,5907>
- Twitter. 19 Eylül 2020.
<https://twitter.com/EmmanuelMacron/status/1307210250852933633>
- Twitter. "Permanentsuspension of @realDonaldTrump", Twitter, 8 Ocak 2021.
https://blog.twitter.com/en_us/topics/company/2020/suspension.html
- Twitter. 6 Mart 2021. <https://twitter.com/elonmusk/status/1186523464712146944>
- Twitter. 7 Mart 2021. <https://twitter.com/ChiefMI6>
- Twitter. 7 Mart 2021. <https://twitter.com/JohnCassonUK>

Twitter. 7 Mart 2021.

https://twitter.com/FATIHYILDIZ_MFA?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Eauthor

Quora. 7 Mart 2021, <https://www.quora.com/>

USEmbassyTurkey. 6 Nisan 2021.

<https://twitter.com/USEmbassyTurkey/status/1227568692969582592?s=19>

Uscpublicdiplomacy. "DigitalDiplomacy: The Britain-Egypt Connection", 13 Mart 2019

[.https://uscpublicdiplomacy.org/story/digital-diplomacy-britain-egypt-connection](https://uscpublicdiplomacy.org/story/digital-diplomacy-britain-egypt-connection)

Ünver, H.Akın. "Bilişimsel Diplomasi", Ekonomi ve Dış Politika Araştırma Merkezi

2017, https://edam.org.tr/wp-content/uploads/2017/11/bilisimsel_diplomasi_2.pdf

Wearesocial. "Digital 2020 Global DigitalOverview", 14 Kasım 2020.

<https://wearesocial.com/digital-2020>

Wiltse,ÇelikEvren."Liberalizm, İşbirliği, Kolektif Güvenlik ve

NeoliberalKuramsalcılık", Küresel Siyasete Giriş, Uluslararası İlişkilerde

Kavramlar, Teoriler, Süreçler içinde, Editör.Evren Balta, 142. İstanbul: İletişim

Yayınları,2014

Wojcik,Stefan,Hughes,Adam,"SizingUpTwitterUsers", 18 Kasım 2020,

<https://www.pewresearch.org/internet/2019/04/24/sizing-up-twitter-users/>

Yanık, K. Lerna ."Liberalizm: Bir Yazın Değerlendirmesi", Uluslararası İlişkiler Dergisi,

Sayı 46, (2015):34-55.

Transformation of Diplomacy and Digital Diplomacy

EXTENDED SUMMARY

The internet, which started with the help of state as a result of neoliberal policies and became stronger and widespread with the help of capital, has been able to empower the individual against the state. It was understood during the Arab Revolts that this power gained by the individual can be transformative when applied collectively. Upon seeing the transformative power of the internet and social media, states have increasingly directed their attention to the internet field. The increase in the conceptual and practical use of digital diplomacy, which is one of the fields of interest of states, is related to the fact that states are more active in the field of internet and social media.

This study, basically has demonstrated the use of digital platforms in international relations and diplomacy activities through examples by clarifying the concept of "digital diplomacy". There is no common definition on the definition of digital diplomacy that researchers and foreign policy practitioners agree on. The framework of digital diplomacy tried to be drawn with different concepts reveals the problem of which activities should be accepted as digital diplomacy activities in practice. Particularly, the use of different concepts in the literature under the name of digital diplomacy is important in terms of determining which applications can be considered as digital diplomacy activities. At this point, it has been stated that the concept should be considered in a broad framework by accepting digital diplomacy as a different field of diplomacy. In this framework, it is possible to evaluate digital diplomacy as states' incorporating the internet and especially social media channels into their strategies to realize their diplomatic goals and using the digital area in a supportive way in every aspect of diplomacy.

There has been a widespread view in the literature that digital diplomacy is a sub-field of public diplomacy. The digital area gives individuals a relatively certain amount of power against the state or capital that has a say over them. For this reason, the use of digital area gains importance especially for public diplomacy activities aiming to influence effective people in the states in the long run. The digital area plays a quite facilitating role for states to carry out their public diplomacy activities, but regarding the digital diplomacy practices of states and foreign policy practitioners, it has been seen that the concept has too broad and effective applications to be considered as a sub-field of public diplomacy.

The adoption of the Internet by the public and its spread throughout the world took place in a very short time. The fact that internet access becoming widespread day by day and whose transmission is provided by cables, can be available via satellite in the near future will cause the internet to become

cheaper and spread throughout the world. In this framework, more individuals will be able to access the Internet around the world. Because of that reason, it is possible to say that states will increase their digital diplomacy practices in the short, medium and long term.

It is possible to observe that rapid digitalization, which affects every field in the world, affects the field of diplomacy in different ways. The COVID 19 pandemic has accelerated the digitization of diplomatic activities. Also, states and foreign policy practitioners have been trying to be active in the digital field with different strategies day by day. Although Twitter is seen as the area where digital diplomacy activities are widely used (Twiplomacy), regarding the speed and transformative feature of digitalization, it should be taken into account that states can use different channels more actively in the future.



Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurulları Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma

Araştırma Makalesi/Research Article

Hüseyin ERKUL* Ayşe ÖZCAN BUCKLEY** Hafize SEÇTİM***

ÖZET

Disiplin, kişilerin kamu hizmetlerini düzenleyen yasalara ve kurallara, toplumun genelinin düşünce ve davranışlarına uymaları için alınan önlemlerin bütünü olarak ifade edilmektedir. İdare, bir ihlalin varlığında idari usullere göre disiplin cezaları uygulamaktadır.

Araştırmada yükseköğretim kurumlarında disiplin amirleri ve disiplin kurullarında yaşanan disiplin hukuku sorunlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma betimsel (descriptive) nitelikte bir araştırma olup, araştırma kapsamında, görüşme tekniği ile toplanan veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda Yükseköğretim kurumlarında görev yapan disiplin amirleri ve disiplin kurullarının, disiplin hukuku konusunda bilgi ve deneyim eksikliği olduğu, soruşturmalarda usul hataları yapıldığı saptanmıştır. Araştırma sonucunda sorunlara yönelik “Soruşturma Değerlendirme Komisyonu (SDK)” önerisi sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Disiplin, Disiplin Hukuku, Disiplin Amiri, Disiplin Kurulları, Yükseköğretim Kurumları*

A Qualitative Research on the Problems of Disciplinary Superiors and Disciplinary Boards in Higher Education Institutions

ABSTRACT

Discipline is expressed as the whole of the measures taken to ensure that people comply with the laws and rules regulating public services, and the thoughts and behaviors of the general public. In the presence of a violation, the administration applies disciplinary penalties according to administrative procedures.

In the research, it is aimed to determine the disciplinary law problems experienced in disciplinary superiors and disciplinary boards in higher education institutions. The research is a descriptive (descriptive) short research, and within the scope of the research, the data collected by the interview technique and were analyzed by content analysis. As a result of the research, it was determined that the disciplinary superiors and disciplinary boards working in higher education institutions lacked knowledge and experience in disciplinary law, and procedural errors were made in the investigations. As a result of the research, a proposal for the “Investigation and Evaluation Commission (SDK)” was presented.

* Prof. Dr. ÇOMÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, hcerkul@comu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-8856-696X

** Prof. Dr. Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ayoz_61@hotmail.com, ORCID No: 0000-0002-1030-6631

*** Dr. ÇOMÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kamu Yönetimi Doktora Programı Mezunlu, sectimhafize@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-8671-0828

Keywords: *Discipline, Disciplinary Law, Disciplinary Superior, Disciplinary Boards, Higher Education Institutions*

GİRİŞ

Kamu görevlilerinin kamu hizmetlerini gereği gibi yürütmesini sağlamak amacı ile başta Anayasa olmak üzere kanunların ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecelerine göre disiplin işlemleri uygulanmaktadır ve bu işlemler meslek yaşamında sıkça karşılaşılan bir olgudur.

Devlet, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin kamu görevlilerince yerine getirilmesi için bir yandan kamu kurumları kurarken öte yandan yasal ve yönetsel düzenlemeler getirerek, hukuk devleti ilkesine uygun olarak, işyeri düzenini ve kamu düzenini sağlar.

Kamu kurumlarında işyeri düzeninin sağlanmasında genel kanun olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu Kanuna dayalı çıkarılan yönetmelikler uygulanırken, özel kanunları bulunan kurumlar için ayrı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu kurumlardan biri de yükseköğretim kurumlarıdır.

Yükseköğretim kurumlarında teşkilatlanma ve işleyiş 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu Kanunun 53. maddesi disiplin ve ceza işleriyle ilgili genel esasları belirlemektedir.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlileri idari personel ve akademik personel olarak ikiye ayrılmaktadır. Disiplin hukuku açısından akademik personel, özel Kanun olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na tabi iken, idari personel çerçeve kanun olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidir. Bu farklılık; ceza soruşturmaları, disiplin amirleri ve disiplin kurulları gibi konuları takip eden süreçlerde yaşanan bazı hukuksal sorunlar nedeniyle zaman zaman derinleşebilmekte ve adalet kavramının zedelenmesine yol açmaktadır. Oysa ki Yükseköğretim kurumlarında disiplin amirleri ve disiplin kurullarında yaşanan disiplin hukuku sorunlarının çözümlenmesi; başta adaletin tesisi olmak üzere kamu düzeninin ve işyeri düzeninin sağlanmasında, toplumsal barış ve kurumsallaşma açısından da büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırmacıları bu çalışmayı yapmaya teşvik eden en temel nokta, yükseköğretim kurumlarında disiplin hukuku açısından disiplin amirlerinde ve disiplin kurullarında yaşanan hukuksal sorunlar hakkında ayrıntılı bir durum analizinin yapılma ihtiyacının görülmesidir. Durum analizi kapsamında sorunların saptanması ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin sunulması çalışmanın çıkış noktası ve ana amacıdır.

Araştırma şu hipotez (denence) üzerine yapılandırılmıştır: “yükseköğretim kurumlarında görev yapan disiplin amirleri ve disiplin kurulları, disiplin hukuku konusunda eğitim ve bilgi eksikliği, mevzuatın sık değişmesi ve karıştırılması, eksik incelemeye dayalı soruşturma raporlarının hazırlanması ile deneme-yanılma kaynaklı usul hataları gibi nedenlerden dolayı işyeri düzenini olumsuz olarak etkilemektedir.”

Araştırmada öncelikle betimsel nitelikte bir içerik analizi ile yükseköğretim kurumlarındaki disiplin amirleri ve disiplin kurullarında yaşanan sorunlar saptanmaya ve sorunların niteliğini belirlenmeye ve yorumlanmaya çalışılmaktadır. Böylece disiplin amirlerinin yaşadıkları ve disiplin kurullarında yaşanan sorunların kuramsal zemini oluşturulmuştur. İkinci aşamada ise, üniversiteler özelinde disiplin amirleri ve disiplin kurulları üyelerinden görüşme tekniğiyle toplanan veriler MAXQDA programında araştırmanın amacına uygun olarak açık kodlar ve kategoriler üzerinden, seçici kodlama yapılarak analiz edilmekte ve yorumlanmaktadır. Çalışma, yaşanan sorunları yukarıda ifade edilen konularla sınırlandırarak, verileri adalet ve disiplin ilişkisi çerçevesinde ele almaktadır. İlgili yasal ve yönetsel düzenlemeler de bu kapsamda değerlendirmeye dahil edilmektedir.

1.KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada öncelikle bir durum saptaması yapılmakta ve disiplin amirlerinin yaşadıkları ve disiplin kurullarında yaşanan sorunların nedenleri ve bunların neler olduğu incelenmektedir. İkinci olarak, yapılan saptamaların ışığında kurulan denenceyi (hipotezi) sınamak amacıyla uygulayıcılardan bilgiler toplanmış ve toplanan bilgiler anlama, açıklama ve neden-sonuç ilişkisi açısından değerlendirilmiştir. Son olarak elde edilen bulgular yorumlanarak genelleme yapılmaya çalışılmıştır.

1.1. Kavram Tanımları

Anayasaya göre kamu düzeni, Devletin temel görevlerinden sayılan ve toplum düzeninin sağlanması için bireylerin ve toplumun refahı, huzuru, güvenliği, esenliği ve sağlığının korunması; maddi ve manevi varlığının gelişmesi için şartları hazırlayan ekonomik ve toplumsal kurallar bütünüdür. Bu kapsamda kamu görevlisi ise, hukuki durumlarına ve yaptıkları görevin niteliğine bakılmaksızın, kamu kesiminde veya Devletin bütün organlarında görev yapan herkesi ifade etmektedir. Bu anlamda Cumhurbaşkanından kamuya ait bir fabrikada çalışan işçiye kadar herkes kamu görevlisi olarak nitelendirilebilir (Günday, 2011: 580).

Yükseköğretim kurumları, bir toplumun ilerlemeci bir yapıya kavuşmasında ve toplumun farklı alanlarında farklı düzeylerde entelektüelliğin oluşmasında önemli işlevler yüklenmiş yapılardır ve üniversite eğitim-öğretiminin sunulduğu ortamlardır. Bu yapılar –özel veya kamu sektörü- ayrıca kamu düzeninin sağlanmasında da önemli roller üstlenmektedir. 2547 sayılı Kanun’a göre (md.3/a)

Yükseköğretim Kurumları ile anlaşılması gereken üniversiteler ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, meslek yüksekokulları ile uygulama ve araştırma merkezleridir.

Üniversite ise, bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan, fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur (2547/3/d).

Disiplin; bir topluluğun yasalara ve düzenle ilgili kurallarına uyulması, kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin bütünüdür. Bir topluluğun yasalarına ve düzenle ilgili yazılı ve yazısız kurallarına titizlik veya özele uyulması durumu, sıkı düzen zapturapt olarak açıklanmaktadır (sozluk.gov.tr, 2021).

Disiplin Amiri; kamu görevlilerinin disipline aykırı davranışlarında disiplin soruşturması yaptırarak disiplin cezası vermeye yetkili kişidir.

657 sayılı Kanunda doğrudan disiplin amiri tanımlanmamış, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar ortaya konmuştur.

Disiplin Kurulu; disiplin soruşturması işlemlerinde kademe ilerlemelerinin durdurulması cezası teklifini ve disiplin cezalarına karşı itirazları değerlendiren, fakülte ve üniversite yönetim kurulu üyelerinden oluşturulan kuruldur.

Adalet; hak ve hukuka uygunluk; hak ve hukuku gözetme ve yerine getirme; doğruluk anlamlarına gelmektedir.

İşyeri düzeni; iş ve hizmet üretmek amacıyla oluşturulmuş mekanlarda insan ilişkilerinin düzenlenmesi, konulmuş kuralların uygulanması ve uyulması çalışma ortamının işin ve hizmetin niteliklerine göre oluşturulması ve bir sistem ve işleyişin gerçekleştirilmesidir.

Kurumsal barış; çatışma ve stresin en aza indirildiği, adalet ve eşitlik ilkelerinin sağlandığı ortamdır.

Kurumsallaşma; bir kurumun sunduğu hizmetleri kalite ve nitelikli personeli geliştirme faaliyetleri bağlamında en uygun yapı ve işleyişe ulaşması.

1.2. Literatür Özeti

Konuya ilişkin oldukça kapsamlı bir literatür ile karşılaşmak mümkündür, ancak bu literatür özellikle disiplin mevzuatı, disiplin soruşturmaları gibi konular üzerine yapılandırılan ve yükseköğretimin içeriğini, kalitesini, yöntemlerini tartışan çalışmalardan oluşmaktadır (Akyılmaz, 2000; Çınarlı, 2011; Demircioğlu, 2014; Bucaktepe, 2015; Arpacıoğlu, 2015; Gürgen, 2018; Ayturan, 2018; Turhan, 2019; Erdoğan, 2019).

Disiplin amirleri ve disiplin kurulları çalışma sisteminde ortaya çıkan sorunların betimsel analizi ve bunlara yönelik çalışmalar ise daha dar kapsamlı bir çerçeveyi oluşturmaktadır. YÖK ulusal tez merkezi üzerinden yapılan online taramada “disiplin amiri” kavramı ile sadece bir adet yüksek lisans tezi saptanmıştır. “Disiplin kurulları veya disiplin kurulu” kavramları ile yapılan taramada ise 2 adet yüksek lisans tezine ulaşılmıştır. Ancak bu çalışmaların bir kısmı doğrudan yükseköğretim kurumlarının disiplin amirlerine ve disiplin kurullarına yönelik değildir.

Çalışma konusuyla doğrudan ilgili belli başlı çalışmalar burada kısaca değerlendirilmektedir. Bunlardan birisi Duman’ın (2012) “Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması” başlıklı çalışmasıdır. Çalışma, disiplin ve ceza hukukunun temel niteliklerini ortaya koymuş, ilgili mevzuata ve örnek yargı kararlarına yer vermiştir. Ancak Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetmeliği mülga olduğundan kitap çalışması 2021 yılında meri mevzuata göre yeniden düzenlenmiş ve güncellenmiştir.

“Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Soruşturması Sorunu ve Almanya Disiplin Mahkemeleri Önerisi” başlıklı çalışmada Çınarlı (2011); disiplin yönünden kamu personelinin işlediği suçlar için verilen cezaların çoğu kez idare mahkemeleri tarafından soruşturma esas ve yöntemlerine uygun olmaması gibi nedenlerle iptal edildiğini vurgulamış, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında uygulanan disiplin soruşturma yöntemlerini, Alman idare hukukunda özel ihtisas mahkemeleri olan disiplin mahkemelerinin soruşturma yöntemleri ile kıyaslayarak incelemiştir. Alman idare hukukunda disiplin soruşturmaları, disiplin alanında uzmanlaşmış hâkimler tarafından yürütüldüğünü, böylece hata ve hak ihlalleri oranının düştüğünü belirten araştırmacı, yükseköğretim kurumları için de Alman hukukundaki disiplin mahkemeleri modelini önermiştir. Sonuç olarak; disiplin soruşturmaları ve verilen cezaların hâkimler tarafından nesnel bir şekilde yapılabileceğine dikkat çekmiştir.

Mesci ve Aydın (2017) ise “Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Kamu Görevlilerinin Ceza Soruşturma Usulü” başlıklı çalışmalarında; 2016 tarih ve 6764 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. maddesinde yapılan değişikliği incelemişler ve yükseköğretim kurumlarında doğrudan soruşturma açılması yerine öncelikle ön inceleme başlatılmasının gereksiz soruşturma açılmasını önleyebileceği, böylece karar vermeye yetkili olan kurulların ve yargının yükünü hafifletilebileceği, personelin gereksiz yere açılan soruşturmalarla yıpratılmasının da önüne geçilebileceğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte araştırmacılar, 2547/53. maddesi gereğince tüm akademik ve idari personel hakkında ilk soruşturmanın kurum içerisinde yapıldığı ancak, son soruşturmanın kurum içinden ve kurum dışından belirlenen kurullarca yapılan ikili bir ayrıma gidildiği; soruşturmanın ve kovuşturma kararının büyük oranda bu konuda eğitim almamış kişi ve kurullarca yapılmasının sorunlara yol açabildiği; soruşturmanın tamamlanması için gerekli olan sürelerin tespitinin yapılmadığı; itirazın yapılacağı mercii ve itiraz süresine ilişkin hükümlerin

olmadığı; 2547 sayılı Kanunu'nun disiplin ve ceza ile ilgili hükümlerinin güncelliğini kaybettiği, yeni bir düzenlemenin yapılmasının yerinde olacağı sonucuna ulaşmışlardır.

Yılmaz'ın (2013), Yükseköğretim Kanunu'nda öngörülen düzenlemelerin ceza soruşturma uygulamalarında birtakım sıkıntılara yol açtığı, bunun pek çok sebebi olduğu; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesinde ceza soruşturması usulünün ayrıntılı olarak düzenlenmediği; diğer Kanunlara yapılan atıfların mevzuat değişiklikleri göz önüne alınarak güncellenmediği, Yükseköğretim sistemindeki yeni uygulamaların mevzuata eksik uyumlandığı ya da unutulduğu; ceza soruşturması sürecine yönelik düzenlemelerin diğer kanunlar ve uygulamaları dikkate almak suretiyle bir kez daha gözden geçirilmesi gerektiği; uygulamadaki sorunlar ve bunlara getirilmiş çözüm yolları da dikkate alınarak, mevzuata eklenmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Erkul, Kanten ve Aydın (2019) yaptıkları ortak çalışmada; yöneticilerin sıklıkla karşılaştıkları bir yönetsel işlem olarak disiplin ve ceza soruşturmalarını incelemişler ve örneklere yer vermişlerdir. Bu kapsamda yazarlar, kurumlarda yaşanan hukuksal sorunların en aza indirilmesinde; olumlu örgüt ikliminin oluşturulmasının, yöneticilerin adil ve hukuka uygun davranmasını ve hukuksal sorunlar çıktığında araştırmak üzere profesyonel soruşturmacıların görevlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Seçtim ve Erkul (2020) çalışmalarında özellikle şu konulara dikkat çekmişlerdir: Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin ceza soruşturmaları 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesi (c) fıkrası ile düzenlendiği, bununla birlikte ceza soruşturmalarının yürütülmesi ve karar aşamasında 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun iyi bilinmesi gerektiği, ilgili kanunların yöneticiler ve soruşturmacılar tarafından yeterince bilinmemesi nedeniyle eksik inceleme, usûl hatası, illiyet bağı kurulamaması, yetkisiz kurul ve neden (gerekçe)-konu (karar) ortaya konulamaması hem adaletin tecellisinin geciktiği hem de maddi-manevi zararlara yol açtığı konuları yazarların incelemeleri sonucu ortaya koydukları sonuçlardır.

Ercan (2019), yüksek öğretim personeline uygulanacak olan disiplin hukukuna ilişkin çeşitli sorunların gündemde olduğunu; uygulamada hukuk birliğinin sağlanmadığını, yasal düzenlemelerdeki belirsizlikler ve çelişkilerin giderilmesi gerektiğini ve idare hukuku alanında usûl kuralları bakımından hukuk birliği sağlanabilmesi için bir idari usul kanununa ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir.

Bucaktepe (2015) ise yöneticilerin çalışma ortamında olumlu örgüt iklimini oluşturmalarının, olumsuz davranışların azaltılmasında önemli olduğunu, Türk İdare Hukukunda disiplin cezalarının genellikle disiplin amiri ya da atamaya yetkili amir gibi tek bir irade tarafından verildiği, bu uygulamanın memurun güvenliğini zayıflatabileceği dolayısıyla disiplin cezasının verilmesinde kurulların

yetkilerinin arttırılmasının devlet memurunun lehine bir yaklaşım olacağı konularına dikkat çekmektedir.

Erdoğan (2019), "2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Çerçevesinde Yükseköğretim Kurumlarında Akademik ve İdari Personele Uygulanan Disiplin Soruşturmasının Hukuki Niteliği ve Usulü" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında, 2547 sayılı Kanun'daki belirsizliklere, disiplin soruşturmalarında yapılan usûl hataları ve eksikliklere, disiplin amir ve disiplin kurullarında yaşanan sorunlara değinmiş, yaşanan sorunların çözümüne yönelik 2547 sayılı Kanunda yapılacak bazı öneriler sunmuştur.

Sonuç olarak; yapılan çalışmaların genel olarak mevzuattaki belirsizliklere, soruşturmalarda karşılaşılan sorunlara, soruşturmacıların yetkinliğinin önemine, karar örnekleriyle disiplin ve ceza soruşturmaları sonucunda yapılan hataları ortaya koymaya, yöneticilerin ve disiplin amirlerinin olumlu örgüt iklimi oluşturma ve adaletin sağlanmasındaki önemine odaklandığı görülmüştür.

2. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA DİSİPLİN AMİRLERİ VE DİSİPLİN KURULLARI

Yükseköğretim kurumlarında disiplin amirleri ve disiplin kurullarında yaşanan disiplin hukuku sorunlarının belirlenmesi için öncelikle disiplin mevzuatının ve konuya ilişkin kurumsal içeriğin tartışılması gerekmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki başlıklarda sırasıyla mevzuat, kurumsal ve örgütsel içerik genel hatlarıyla değerlendirilmektedir.

2.1. Yükseköğretim Kurumları Disiplin Mevzuatı

Çalışma kapsamında Yükseköğretim Kurumları disiplin genel mevzuatı olarak, Anayasa, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği; özel mevzuat olarak ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde değişiklik yapan 7243 sayılı Kanun ve 6764 sayılı Kanun incelenmektedir.

T.C. 1982 Anayasasının 128. maddesi kamu görevlilerini tanımlamış ve 129. maddesinde de memurlar ve diğer kamu görevlilerine savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemeyeceği belirtilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 124. maddesi disiplin amirleri, 125. maddesi disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve halleri düzenlemiştir. 126. maddesinde disiplin cezası vermeye yetkili amirler ve disiplin kurulları belirlenmiştir. 129. maddesinde de yüksek disiplin kurullarının karar usûlü açıklanmıştır.

Yükseköğretim kurumlarının idari personeli için genel kanun olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerin Yargılanması Hakkında Kanun ve Devlet

Memurları Disiplin Yönetmeliği uygulanırken akademik personel için özel kanun olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. maddesi uygulanmaktadır.

2547 sayılı Kanunun 53. maddesi disiplin ve ceza işleri başlığı altında (a) fıkrasında YÖK Başkanının Yüksek Öğretim Kurulu ile üniversite rektörlerinin; rektörün üniversitenin; dekanın fakültenin; enstitü ve yüksekokul müdürlerinin enstitü ve yüksekokulların; bu birimlerin genel sekreter veya sekreterlerinin de sekreterlik personelinin disiplin amirleri olduğu belirtilmiş, (b) fıkrasında öğretim elemanları, memur ve diğer personelin disiplin işlemleri, disiplin amirlerinin yetkileri, devlet memurlarına uygulanan usûl ve esaslara göre YÖK tarafından düzenleneceği ortaya konmuş, (c) fıkrasında ise ceza soruşturma usulü: 1. bendinde ilk soruşturma, 2. bendinde son soruşturmanın açılıp açılmaması, 3. bendinde Ceza İşleri Son Soruşturma Kurulu (CİSSK) toplanma usulü, 4. bendinde men-i muhakeme ve lüzum-u muhakeme kararlarının Danıştay tarafından incelenmesi, 5. bendinde de değişik statüdeki kişilerin birlikte suç işlemleri halinde soruşturma usulü ve yetkili yargılama merciinin görev itibariyle üst dereceliye göre tayin olacağı açıklanmıştır.

6764 sayılı Kanunun 26-35. maddeleri 2547 sayılı Kanunun 53. maddesinde değişiklikler ve eklemeler yapmıştır. Bu Kanunla 2547/53-(a) ve (b) fıkrası değiştirilmiş (b) fıkrasına yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanları, memur ve diğer personeline uygulanabilecek disiplin cezaları; uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma cezaları biçiminde sıralanmıştır.

6764 sayılı Kanunda uyarma, kınama, aylıktan veya ücretten kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve birden fazla ücretten kesme, üniversite öğretim mesleğinden çıkarma ve kamu görevinden çıkarma ve cezalarıyla ilgili düzenlemeler getirilmiş ancak; Anayasa Mahkemesi'nin EN: 2017/33, KN:2019/20 kararıyla bu cezalardaki 1, 2, 3, 4 ve 6 numaralı bentlerinde yer alan "657 sayılı Kanundaki fiillere ilave olarak ... ibaresi Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir. 6764 sayılı Kanunda 2547/53. maddesine A fıkrasıyla savunma hakkı, B fıkrasıyla görevden uzaklaştırma, C fıkrasıyla disiplin cezası verme yetkisi, D fıkrasıyla disiplin cezası verilmesinde uygulanacak temel ilkeler, E fıkrasıyla özlük dosyasında saklama konuları eklenmiştir.

7243 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile bu Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. madde (a) fıkrasında ve Ç fıkrasında değişiklik yapılmış; 1609 sayılı Kanun ibaresi; 3628 sayılı Kanun şeklinde değiştirilmiş; iş sözleşmesiyle çalışan personelin 4857 sayılı Kanuna tabi olduğu belirtilmiş; memurlar hakkında 657 DMK/125. maddesinin uygulanacağı vurgulanmış; disiplin cezalarına ek bentler konulmuş ve 2547/53-E değiştirilmiştir.

2.2. Disiplin Amirleri

Disiplin amirleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 124. maddesinde; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirler olarak ortaya konmuştur.

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 4. maddesinde; disiplin amirlerinin üst yöneticilerin başında buldukları kamu idarelerinde veya kendilerine bağlı birimlerde; diğer disiplin amirlerinin kamu idarelerinin kuruluş ve görev özelliklerine göre hazırlanan ve yürürlüğe konulan özel yönetmeliklerle tespit edileceği belirtilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. maddesi (a) fıkrasında değişiklik yapan 6764 sayılı Kanunda rektör üniversitenin, dekan fakültenin, enstitü ve yüksekokul müdürü enstitü ve yüksekokulların, genel sekreter veya sekreterler bağlı birim personelinin disiplin amirleri olarak tanımlanmışlardır.

2.3. Disiplin Kurulları

Disiplin kurulları 657 sayılı devlet Memurları Kanununun 126. maddesinde kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirler, il disiplin kurullarının kararına dayanan hallerde Valiler tarafından verileceği; devlet memurluğundan çıkarma cezasının amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verileceği; disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi olmadığı, cezayı kabul veya reddedeceği, ret halinde atamaya yetkili amirler tarafından 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbest oldukları belirtilmiştir.

Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinin 8. maddesinde kamu idarelerinin merkez teşkilatlarında bir yüksek disiplin kurulu ve taşra teşkilatları için illerde müşterek bir il disiplin kurulu kurulacağı; disiplin kurulunun bir başkan ve dört üye ile varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinden oluşacağı biçiminde düzenlenmiştir.

Yükseköğretim kurumlarındaki disiplin kurulları 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 53. maddesine ekleme yapan 6764 sayılı Kanunla 2547/53. maddesi E fıkrası disiplin kurullarının teşekkülünü ortaya koymaktadır. Bu fıkra göre; Yüksek Disiplin Kurulu Yükseköğretim Genel Kuruludur. Üniversite disiplin kurulu rektör dışındaki üniversite yönetim kurulu üyelerinden oluşur; kurula akademik olarak en kıdemli profesör üye başkanlık eder. Üniversite bağlı birimlerin yönetim kurulları aynı zamanda disiplin kurulu olarak görev yapar. Bu birimlerin disiplin kurullarında dekan veya müdür yer alamaz.

Bu durumda ilgili disiplin kuruluna kurul üyelerinden en yüksek unvanlı öğretim üyesi, en yüksek unvanlı öğretim üyesinin birden fazla olması halinde en kıdemli üye, öğretim üyesi bulunmaması halinde en kıdemli öğretim görevlisi başkanlık eder.

Yükseköğretim Kurulu personeli için disiplin kurulu, Genel Sekreterin başkanlığında, Birinci Hukuk Müşaviri ile Personel, Strateji Geliştirme, İdari ve Mali İşler Daire başkanlarından teşekkül eder.

Yüksek Disiplin Kurulu hariç, disiplin kurullarında profesörlerle ilgili hususların görüşülmesinde doçent ve doktor öğretim üyesi, doçentlerle ilgili hususların görüşülmesinde doktor öğretim üyeleri ve kendileri ile ilgili hususların görüşülmesinde ilgili üyeler görüşmelere katılamazlar.

Herhangi bir sebeple disiplin kurullarının teşekkül edememesi halinde eksik üyelikler eşdeğer unvana sahip öğretim üyeleri arasından senato tarafından belirlenen üyelerce tamamlanır.

2.4. Disiplin Amirleri ve Disiplin Kurullarıyla İlgili Bazı Danıştay Kararları Özeti

- (1) Danıştay 12. Dairesi EN: 2009/4526, KN: 2012/1924 sayılı kararı: “Hakkında disiplin soruşturması yürütülen memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de kurullarda yer alacağı”.
- (2) Danıştay 1. Dairesi EN: 2011/2206, KN: 2012/402 sayılı kararı; “Değişik statüde kişilerin birlikte suç işlemleri halinde, son soruşturmanın açılıp açılmamasına karar verecek kurulun, görev itibarıyla üst derecede bulunana göre oluşturulacağı”.
- (3) Danıştay 1. Dairesi EN: 2010/1936, KN: 2010/2123 sayılı kararı: “Yetersiz ve eksik incelemeye dayalı ön inceleme raporunun yetkili mercii kararına esas alınmayacağı”.
- (4) Danıştay İDDK EN: 2007/1846, KN: 2011/66 sayılı kararı: “savunma alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği”.
- (5) Danıştay 12. Daire EN: 2008/7024, KN: 2011/1314 sayılı karar: “Hakkında disiplin soruşturması açılan kamu görevlisinin savunması alınırken disiplin suçunu oluşturan eyleminin açık bir şekilde belirlenmesi, hangi disiplin kurallarını ihlal ettiğinin ortaya konulması gerektiği”.
- (6) Danıştay İDDK EN: 2006/2042, KN: 2010/448 sayılı kararı: “Araştırma Görevlisine disiplin cezasının disiplin amiri olan dekan tarafından verilmesi gerekirken, rektör tarafından verilen cezada yetki yönünden hukuka uyarlık bulunmadığı”.
- (7) Danıştay 1. Dairesi EN: 2010/101, KN: 2010/207 sayılı kararı: “Şikâyet konusu eylemle illiyet bağı bulunmayan şüpheli hakkında 2547/53. madde uyarınca bir karar alınamayacağı”.
- (8) Danıştay 1. Dairesi EN: 2009/1503, KN: 2009/1722 sayılı kararı: “Soruşturmada şüphelinin adı soyadı, kimliği, görevi, görev yeri gibi hususlar belirlenerek ve iddia konularıyla ilgili illiyet bağı

bulunan bütün şüphelilerinde savunmalarının alınması, iddialarla ilgili tüm delillerin toplanması gerekiyorsa bilirkişi incelemesi yaptırılması...”.

(9) Danıştay 1. Dairesi EN: 2007/1500, KN: 2008/129 sayılı kararı: “üniversitede şüphelilerin 657 sayılı DMK’na tabi memur olarak görev yapmaları nedeniyle 2547/53/c 2-e uyarınca haklarında İl İdare Kurulunca karar verilmesi gerektiği”.

(10) Danıştay 5. Dairesi EN: 2016/17762, KN: 2017/24014 sayılı kararı: “Davacının işlediği kabul edilerek cezalandırılmasına dayanak alınan eylemi yönünden ayrıca bir soruşturma yapılmadığı, Yüksek Disiplin Kurulu aşamasında saptanan fiil yönünden yeni bir soruşturma oluru alınarak davacı lehine ve aleyhine olan tüm deliller araştırılmadan, bu fiillere ilişkin savunması alınmadan tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığı” (emsal.danistay.uyap.gov.tr).

Danıştay kararları ışığında disiplin soruşturmalarında genel olarak soruşturmanın yetkisiz kurullarca değerlendirilmesi, savunma alınmaması, sendika temsilcilerini bulundurulmaması, suç ile illiyet bağı kurulmaması, gerekçe ortaya konmadan ceza verilmesi, zaman aşımının dikkate alınmaması, eksik inceleme yapılması gibi usûl ve esasların gözden kaçırılarak gerçekleştirildiği görülmektedir. Dolayısıyla disiplin soruşturmalarında güncel mevzuatı iyi bilmeyen, yetkin olmayan soruşturmacılara görev verildiği ortaya çıkmaktadır.

3. ALAN ARAŞTIRMASI

Yükseköğretim kurumlarında disiplin hukuku açısından disiplin amirlerinin ve disiplin kurullarının yaşadığı hukuksal sorunlar maddi ve manevi birçok olumsuz sonuç ortaya çıkarmaktadır. Çalışmada yükseköğretim kurumlarında disiplin hukuku açısından ortaya çıkan sorunlar hakkında durum tespiti yapmak ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır. Böylece araştırma, yükseköğretim kurumlarındaki disiplin amirleri ve disiplin kurullarında yaşanan sorunları belirlemeye yönelik bir anlama ve tanımlamayı hedefleyen bir betimsel analiz temelinde ilerlemiştir.

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini yükseköğretim kurumlarında disiplin amiri ve disiplin kurulu üyesi olarak görev yapan 17 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri doygunluğu ve yeterliliği kriteri esas alınarak amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü, genel sekreter, fakülte sekreteri olarak görev yapan 17 kişi ile görüşmeler yapıldıktan sonra veri doygunluğu ve veri yeterliliği sağlandığına kanaat getirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşme tekniği ile toplanmıştır. Disiplin soruşturmaları ve yaşanan sorunlara yönelik yapılmış çalışmalar incelenerek

20 adet açık uçlu soru ile konu açıklanmaya çalışılmıştır. Görüşmeler katılımcıların ofislerinde önceden randevu alınarak 35-45 dakika arasında gerçekleştirilmiş ve not tutularak kaydedilmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada üniversiteler özelinde disiplin amirleri ve disiplin kurullarından görüşme tekniğiyle toplanan veriler MAXQDA programında araştırma amacına uygun olarak açık kodlar ve kategoriler oluşturularak ardından seçici kodlama yapılarak içerik analizi ile çözümlenmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

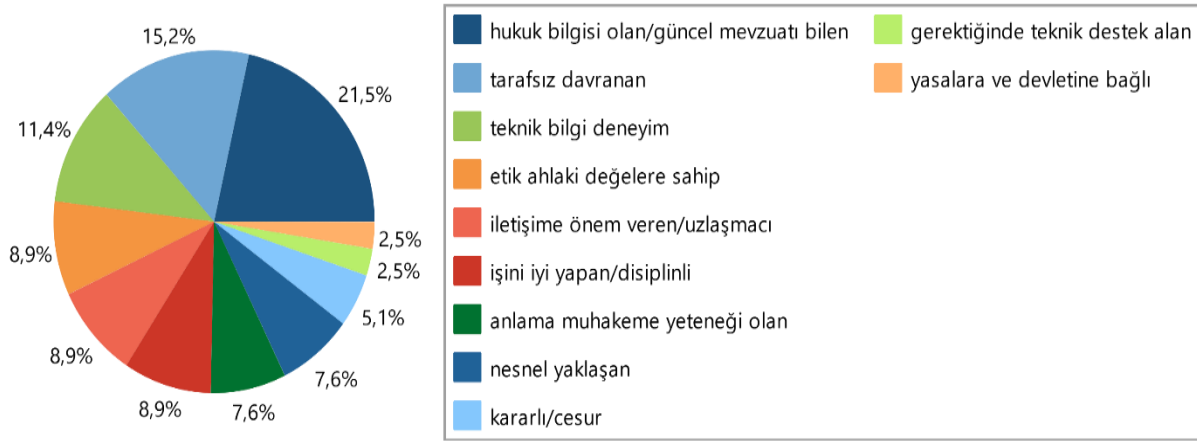
Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda açık kodlar oluşturulmuştur. Buna göre kodlar arasındaki ilişkilerin oluşturduğu yapı sonucunda 13 adet kategori ve 903 açık kod belirlenmiştir. Bu kodların görselleşmesinde frekans (f) tablo ve grafikleri, yoğunluk tabloları ve kod haritaları kullanılmıştır.

13 adet kategori şöyle sıralanabilir: (1) Disiplin amirinin sahip olması gereken özellikler, (2) Disiplin amirlerinin bilgi eksiklikleri, (3) Karşılaşılan disiplin konuları, (4) Disiplin soruşturmalarında dikkat edilmesi gereken hususlar, (5) Soruşturma raporlarında karşılaşılan sorunlar, (6) Yaşanılan hukuki sorunların nedenleri, (7) Mevzuat kaynaklarına ulaşma yöntemi, (8) Disiplin soruşturmalarında yapılan hataların sonuçları, (9) Disiplin soruşturmaları konusunda yapılabilecek düzenlemeler, (10) Kararın yargıdan dönmemesi için sunulan öneriler, (11) Disiplin kurullarını oluşturmada dikkat edilecek hususlar, (12) Disiplin kurul özellikleri, disiplin kurullarında yaşanan sorunlar .

4.1. Disiplin Amirinin (Yöneticilerin) Sahip Olması Gereken Özellikler

Çalışmada ilk olarak iş yeri düzeninin sağlanmasında en önemli aktör olan disiplin amirlerinin (yöneticilerin) sahip olması gereken özelliklerin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcılar 11 farklı ifadeyle bu özellikleri açıklamışlardır. Buna göre öncelikle disiplin amirlerinin disiplin hukuk bilgisi olan ve güncel mevzuatı takip eden (% 21.5), personeline tarafsız davranan (% 15.2), yönetim konusunda teknik bilgi ve deneyime sahip (% 11.4), etik ve ahlaki değerlere sahip (% 8.9), öncelikle uzlaşmacı ve iletişime önem veren (% 8.9), disiplinli ve işini iyi yapan (% 8.9), anlama ve muhakeme yeteneği olan (% 7.6), konu odaklı nesnel yaklaşan (%7.6), cesur (%5.1), gerektiğinde teknik destek alan (% 2.5), yasalara ve devletine bağlı (% 2.5) kişiler olması gerektiği belirtilmiştir (Şekil 1).

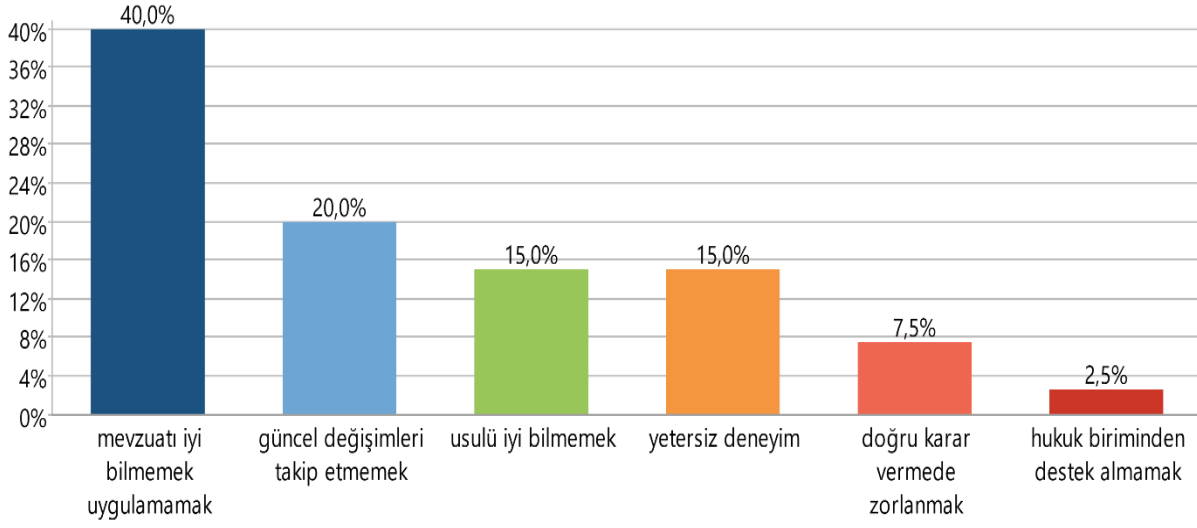
Şekil 1. Disiplin Amirinin Sahip Olması Gereken Özellikler



4.2. Disiplin Amirlerinin Bilgi Eksiklikleri

Disiplin amirlerinin bilgi eksiklikleri disiplin hukukunun uygulanmasında ve iş yeri düzeninin sağlanmasında önemli bir unsur oluşturduğu görülmüş ve katılımcılara disiplin amirlerinin ne tür bilgi eksiklikleri yaşadıkları sorulmuştur. Katılımcılar disiplin amirlerinin bilgi eksikliklerini 6 farklı ifadeyle açıklamışlardır. Buna göre disiplin amirlerinin büyük bir kısmının hukuk eğitimi almadığı, mevzuatı iyi bilmediği ve uygulayamadığı (% 40) ifade edilmiştir. Bununla birlikte mevzuatın sürekli değiştiği ve amirlerin güncel gelişmeleri ve değişimleri takip etmede eksiklik yaşadığı (% 20), disiplin hukuku ile ilgili olarak amirlerin usul konusunda bilgi eksiklikleri olduğu belirtilmiştir (% 15). Disiplin amirlerinin deneyim eksikliği (% 15), analitik düşünme ve doğru karar verememe (% 7.5) ile gerektiği yerde hukuk biriminden destek almayı bilmeme (% 2.5) de eksiklik olarak ifade edilmiştir (Şekil 2).

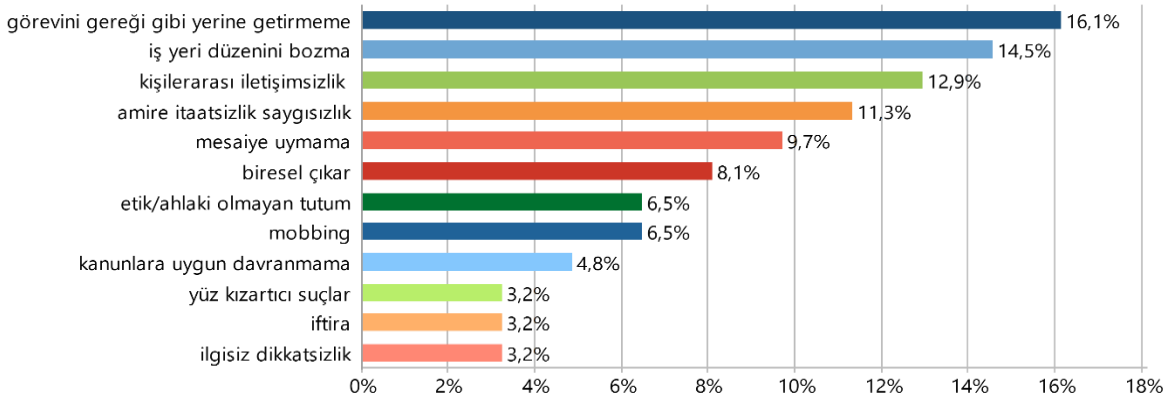
Şekil 2. Disiplin Amirlerinin Bilgi Eksiklikleri



4.3. Yükseköğretim Kurumlarında Karşılaşılan Disiplin Konuları

Çalışmada katılımcılara yükseköğretim kurumlarında karşılaşılan başlıca disiplin konularının neler olduğu sorulmuş ve 12 farklı başlıkla ifade edildiği görülmüştür. Görevini gereği gibi yerine getirmeme (% 16.1) yükseköğretim kurumlarında karşılaşılan disiplin konularının başında gelmektedir. İşyeri düzenini bozma (% 14.5), kişilerarası iletişimsizlik (%12.9), amire itaatsizlik/saygısızlık (% 11.3), mesai saatlerine uymama (% 9.7), bireysel çıkar elde etme (% 8.1), etik/ahlaki olmayan tutum (% 6.5), mobbing (% 6.5), kanunlara uygun davranmama (% 4.8), yüz kızartıcı suçlar (% 3.2), iftira (% 3.2) ve işinde ilgisiz ve dikkatsiz davranma (% 3.2) yükseköğretim kurumlarında karşılaşılan disiplin konularını oluşturmaktadır (Şekil 3).

Şekil 3. Yükseköğretim Kurumlarında Karşılaşılan Disiplin Konuları

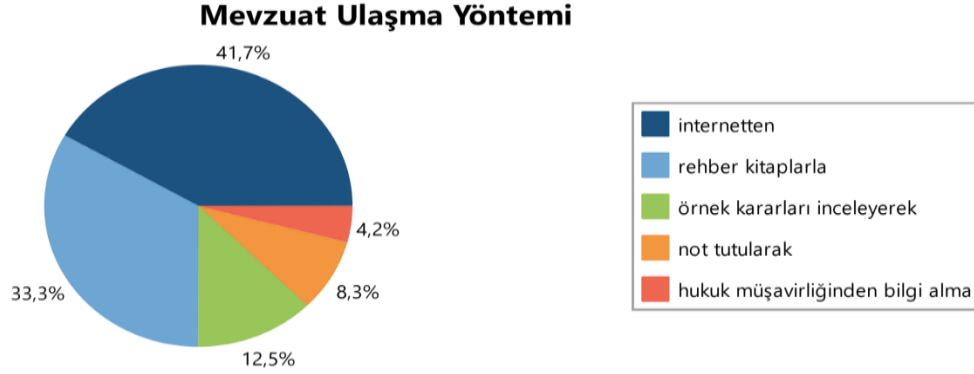


4.4. Disiplin Amirlerinin Mevzuata Ulaşma Yöntemi

Katılımcılara güncel mevzuata nasıl ulaştıkları sorulmuş ve 5 farklı yöntem kullanarak mevzuata ulaştıkları tespit edilmiştir. Katılımcılar büyük oranda mevzuata internet ortamından (% 41.7)

ulaşmaktadır. Bununla birlikte güncellenmiş rehber kitaplar kullanarak (% 33.3), örnek kararları inceleyerek (% 12.5), notlar tutarak (% 8.3) ve gerektiğinde hukuk müşavirliğinden bilgi alarak ilgili mevzuata ulaşmaktadır (Şekil 4).

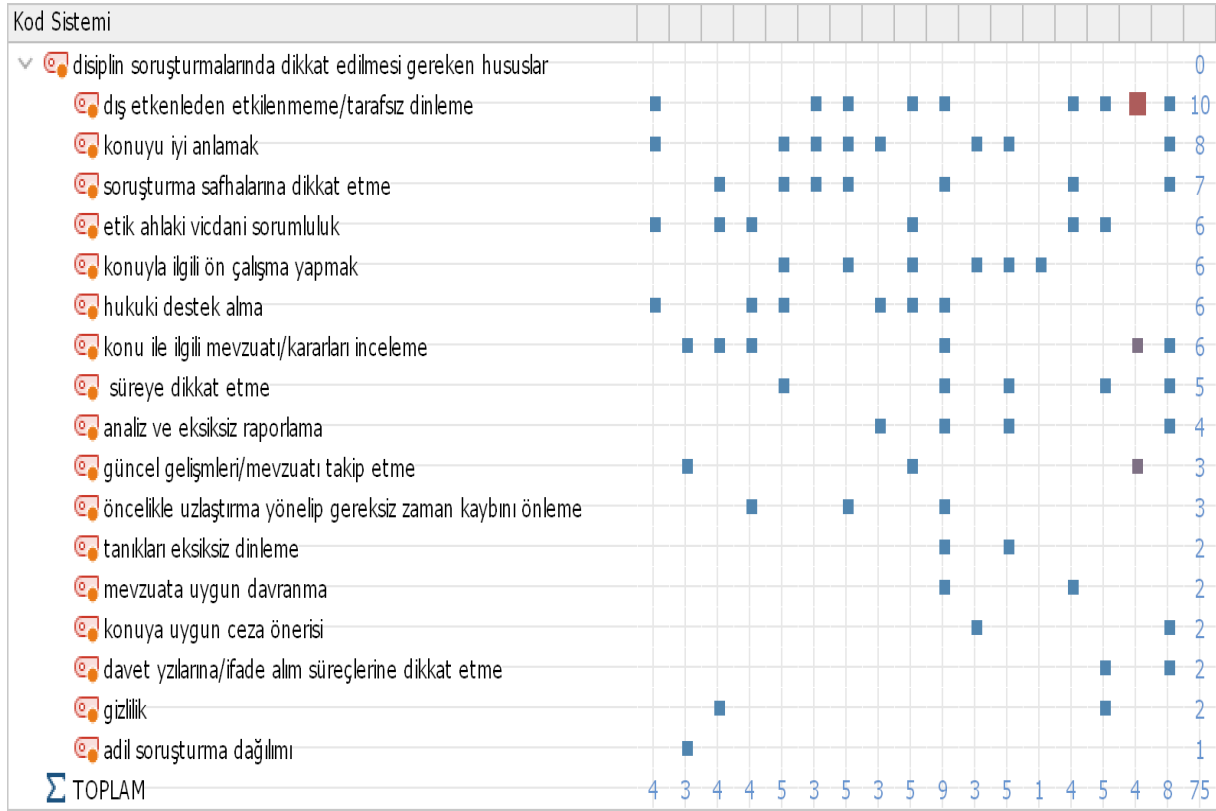
Şekil 4. Mevzuata Ulaşma Yöntemi



4.5. Disiplin Soruşturmasında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Çalışmada katılımcılara disiplin soruşturmasında nelere dikkat edilmesi gerektiği sorulmuş ve 17 farklı hususun öne çıktığı görülmüştür. Katılımcıların büyük bir kısmı disiplin soruşturmasında soruşturmacıların tarafsızlığa ve dış etkilerden etkilenmemeye dikkat etmesi gerektiğini (10 katılımcı) vurgulamıştır. Bununla birlikte disiplin konusunu çok iyi anlamak (8), gizliliğe, etik ve ahlaki kurallara uymak (8), soruşturma safhalarına dikkat etmek (7), davet yazıları yazmak ve ifade alım süreçlerine uymak, tüm tanıkları dinlemek (4), konuyla ilgili ön çalışma yapmak (6) ve gereksiz soruşturmaları engellemek için uzlaşılabilir durumda uzlaştırılarak gereksiz zaman kaybını önlemek (3), mevzuatı iyi incelemek (6) ve uygulamak (2), güncel gelişmelere bakmak (3) ve ihtiyaç duyulduğunda hukuki destek almak (6), iyi analiz edip eksiksiz raporlamak (4), konuya uygun ceza önerisi sunmak (2) dikkat edilecek hususlardır. Katılımcılar soruşturmacıların daha özenli davranmalarında adil soruşturma dağılımı yapılmasına dikkat edilmesi gerektiğini de belirtmişlerdir (Şekil 5).

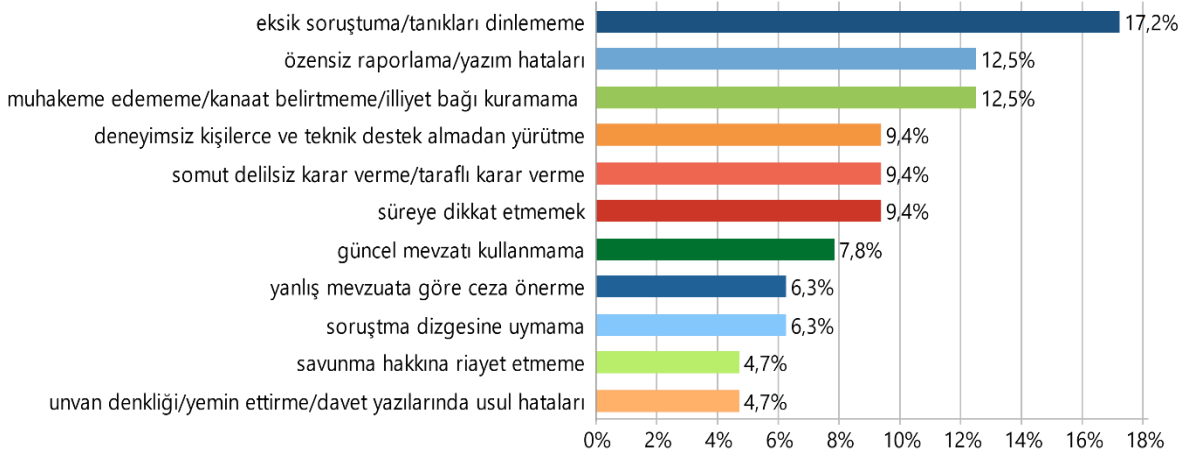
Şekil 5. Disiplin Soruşturamalarında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar



4.6. Disiplin Soruşturma Raporlarında Karşılaşılan Sorunlar

Katılımcılara disiplin soruşturma raporlarında ne tür hata ve eksikliklerle karşılaşıldığı sorulmuş ve 11 farklı kategoride sorunlar tespit edilmiştir. Soruşturma raporlarında çoğunlukla tanıkları dinlememe gibi eksik soruşturmaya dayalı sorunlar yaşanmaktadır (% 17.2). Bununla birlikte özensiz raporlama (% 12.5), muhakeme edememe, kanaat belirtmeme ya da illiyet bağı kuramama gibi kararı sonuçlandırmaya yönelik sorunlar (% 12.5), soruşturmayı deneyimsiz soruşturmacılarla ve teknik destek almadan yürütme (% 9.4), somut delilsiz ya da taraflı karar verme (% 9.4), süreye dikkat etmeme (% 9.4), güncel mevzuatı kullanmama (% 7.8), yanlış mevzuatı kullanma (% 6.3), soruşturma dizgesine uymama (% 6.3), savunma hakkına uymama (% 4.7) ve soruşturmacının unvan denkliği ya da üstünlüğü, tanıklara yemin ettirmeme ya da şüpheliye yemin ettirme, davet yazılarını uygun yazmama gibi usûl hataları ile karşılaşılmaktadır (Şekil 6).

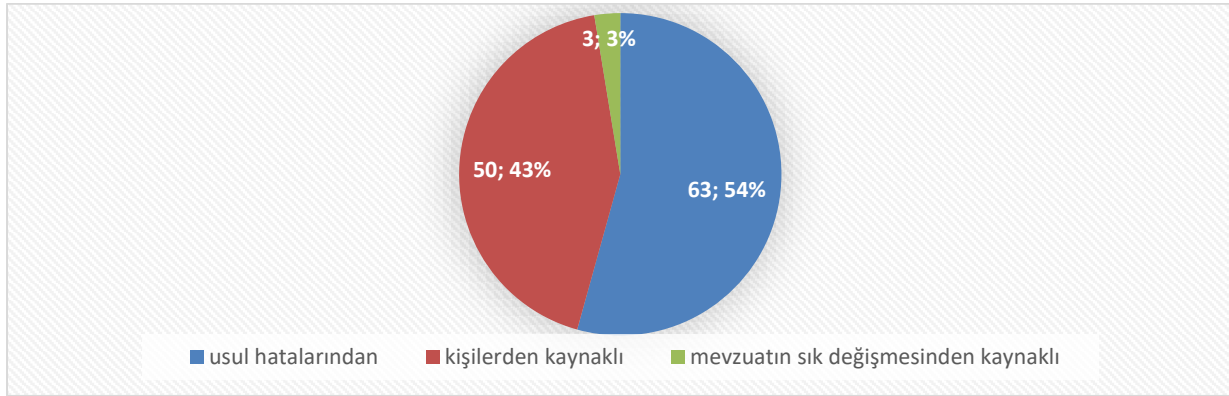
Şekil 6. Soruşturma Raporlarında Karşılaşılan Sorunlar



4.7. Disiplin Soruşturmalarında Yaşanan Hukuki Sorunların Nedenleri

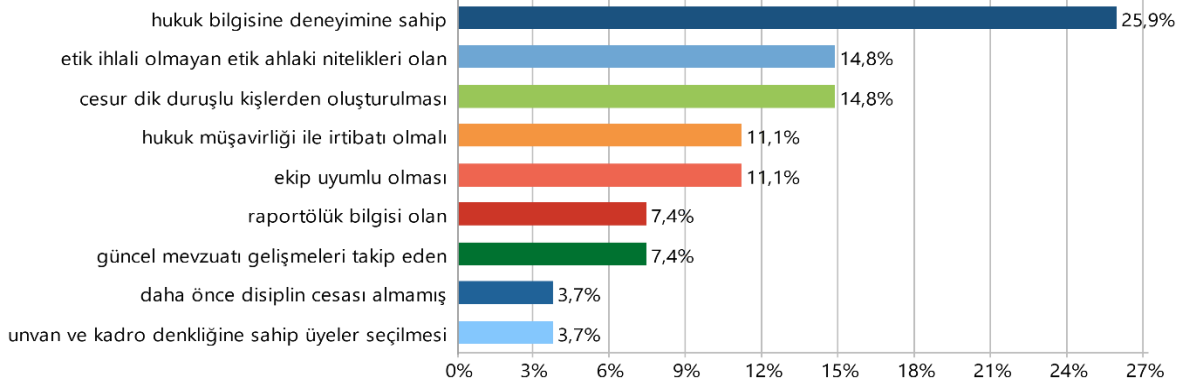
Katılımcılara disiplin soruşturmalarında yaşanan hukuki sorunların nedenleri sorulmuş ve usûlden kaynaklı, kişilerden kaynaklı ve mevzuatın değişmesinden kaynaklı olarak 3 farklı kategoride ifade edildiği görülmüştür. Katılımcılar yaşanan hukuki sorunların büyük oranda usul hatalarından (% 54) ve kişilerden (% 43) kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte mevzuatın sık sık değişmesinin hukuki sorunlar ortaya çıkardığı belirtilmiştir (Şekil 7).

Şekil 7. Disiplin Soruşturmalarında Yaşanan Hukuki Sorunların Nedenleri 1



Katılımcılar usûlden kaynaklı sorunların; soruşturma safhalarına uymama, süreye dikkat etmeme, güncel mevzuatı uygulamama veya yanlış mevzuatı uygulama, eksik inceleme, illiyet bağı kuramama ve konuya uygun ceza vermeme gibi hata ve eksiklikler olarak belirtmişlerdir. Kişilerden kaynaklı sorunlar ise; dikkatsiz ve özensiz davranma, tarafsız ve adil olamama, etkilenerek karar verme, mevzuatı bilmeme, net karar verememe ve gizliliğe, etik kurallara uymama gibi hata ve eksikliklerden kaynaklanmaktadır (Şekil 8).

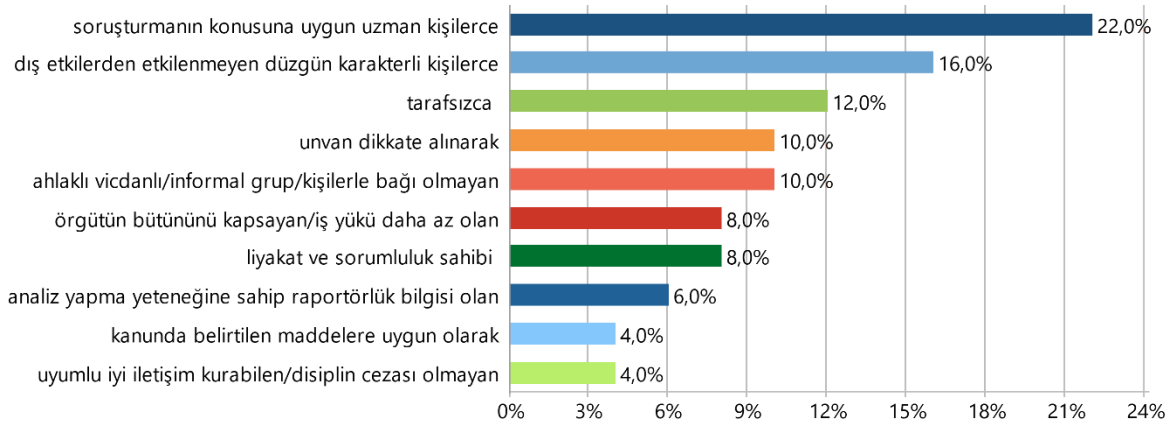
Şekil 9. Disiplin Kurulu Üyelerinin Sahip Olması Gereken Özellikler



4.9. Disiplin Kurullarını Oluşturmada Dikkat Edilecek Hususlar

Çalışmada katılımcılar, disiplin kurullarını oluşturmada dikkat edilmesi gereken hususları 10 farklı kategoride açıklamışlardır. Katılımcılara göre öncelikle disiplin kurulları oluşturulurken üyelerin soruşturmanın konusuna uygun uzman kişilerden oluşturulmasına (% 22) dikkat edilmesi gerekmektedir. Kurul üyelerinin kimseden etkilenmeyen (% 16), tarafsız (% 12), unvan denkliğine sahip (% 10), ahlaklı/vicdanlı/informal grup veya kişilerle bağı olmayanlardan (% 10) belirlenmesi önemli görülmüştür. Aynı zamanda katılımcılara göre; sorumluluk sahibi, liyakatli, iyi iletişim kurabilen kişilerden seçilmesi, kanunda belirtilen maddelere uygunluğu, iş yükü, disiplin cezası olmaması kurulları oluşturmada dikkate alınmalıdır (Şekil 10).

Şekil 10. Disiplin Kurullarını Oluşturmada Dikkat Edilecek Hususlar

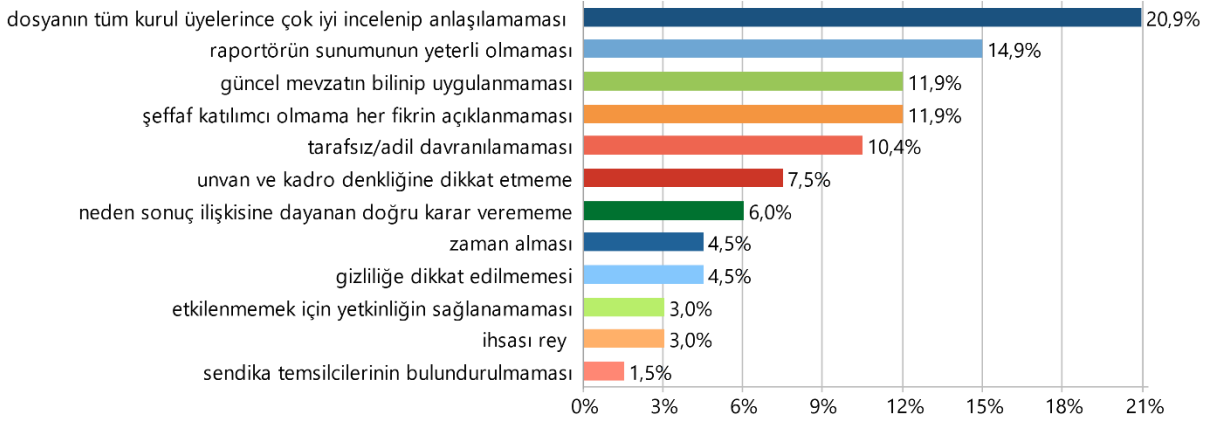


4.10. Disiplin Kurullarında Yaşanan Sorunlar

Katılımcılar disiplin kurullarında yaşanan sorunları 12 farklı kategoride ele almışlardır. Disiplin kurullarında dosyanın tüm üyelerce çok iyi anlaşılabilmesi (% 20.9) en önemli sorun olarak görülmüştür. Bununla birlikte raportörün sunumunun yetersizliği (% 14.9), güncel mevzuatın

uygulanmaması (% 11.9), her fikrin açıklanmaması (% 11.9), tarafsız olunamaması (% 10.4), kadro denkliliğine dikkat edilmemesi (% 7.5) gibi sorunlar belirtilmiştir (Şekil 11).

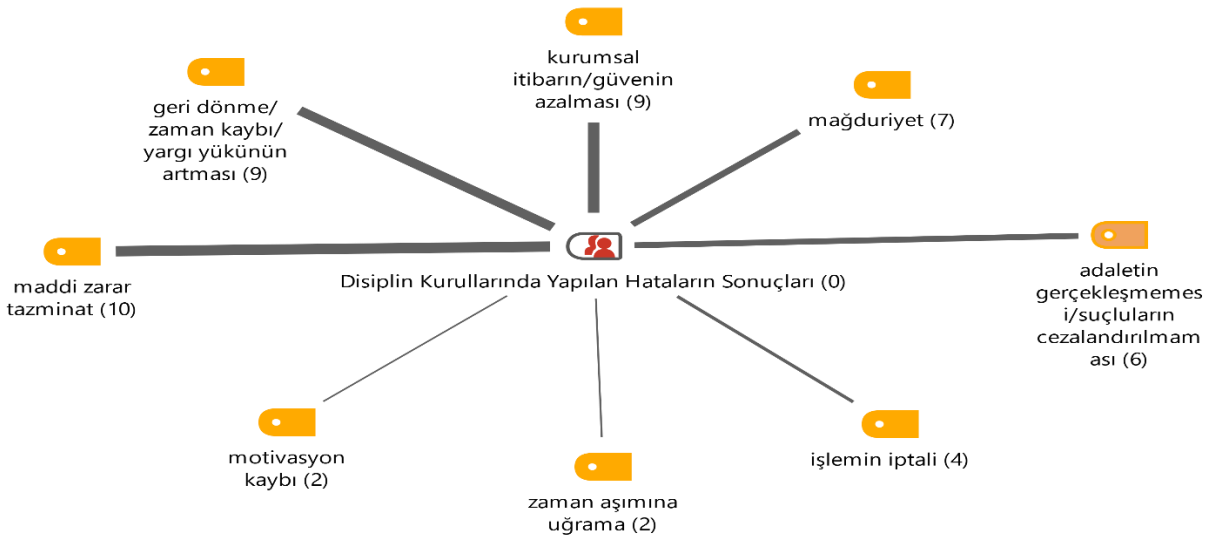
Şekil 11. Disiplin Kurullarında Yaşanan Sorunlar



4.11. Disiplin Kurullarında Yapılan Hataların Sonuçları

Çalışmada katılımcılara disiplin kurullarında yapılan hataların ne tür sonuçlar ortaya çıkardığı sorulmuş, 8 farklı sonuç ortaya çıkardığı belirtilmiştir. Buna göre katılımcılar öncelikle yapılan hataların maddi zararlara (10 katılımcı) yol açtığını belirtmiştir. Aynı zamanda kurumsal itibarın zarar görmesine (9), zaman kaybı ve yargının yükünün artmasına (9), soruşturmacılar ve kişilerde mağduriyete (7), suçluların ceza almamalarına (6), işlemin iptaline (4), zaman aşımına uğramasına (2) ve motivasyon kaybına (2) yol açtığı da belirtilmiştir (Şekil 12).

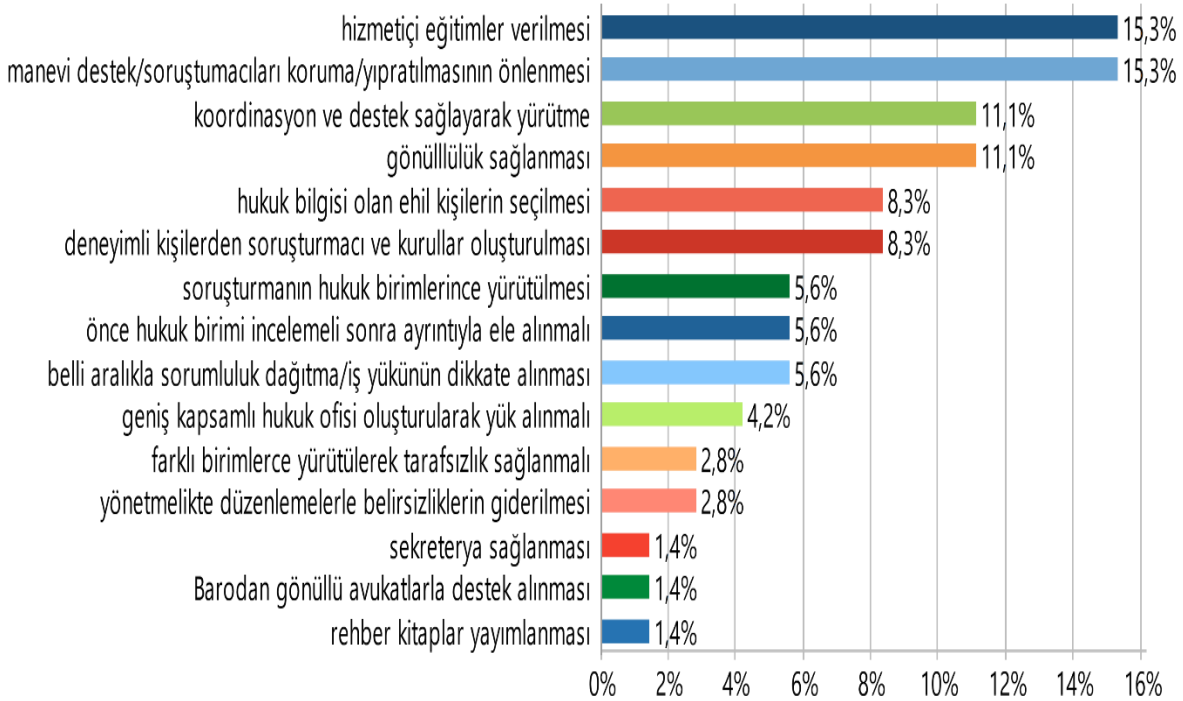
Şekil 12. Disiplin Kurullarında Yapılan Hataların Sonuçları



4.12. Disiplin Hukukunun Adaletli İşlemesi İçin Yapılabilecek Düzenlemeler

Katılımcılara disiplin hukukunun adaletli işlemesi için ne tür düzenlemeler yapılabileceği sorulmuş ve 15 farklı öneri sunulduğu görülmüştür. Buna göre; öncelikle soruşturmacılara ve disiplin amirlerine disiplin hukukuyla ilgili düzenli eğitim uygulanması gerektiği ve disiplin soruşturmacıları ve kurullarının yıpratılması için düzenlemeler yapılması (% 15.3) gerektiği belirtilmiştir. Bu konuda gönüllülük sağlanmasına (% 11.1), koordinasyon ve destek sağlayacak etkili bir birimin oluşturulmasına (% 11.1), disiplin hukuk bilgisi (% 8.3) ve deneyimi olan (% 8.3) kişilerin seçilmesine yönelik düzenlemeler de önemli görülmüştür. Katılımcılar disiplin hukuku bilgisi konusunda sıkıntılar yaşadığını belirterek ayrıca, soruşturmanın hukuk birimlerince yürütülmesi (% 5.6), önce hukuk biriminin çok iyi incelemesi (% 5.6), geniş kapsamlı hukuk ofisi oluşturularak yükün azaltılması (%4.2), barodan gönüllü avukatların desteğinin sağlanması (% 1.4) ve iş yükünü azaltacak sekreteryaya sağlama (% 1.4) yönünde düzenlemelerin yapılabileceğini vurgulamıştır. Soruşturmanın işi bilen olmaları nedeniyle genellikle aynı kişiler üzerinden yürütüldüğü ya da iş yükünün dikkate alınmadığı, tarafsızlığı sağlamak için farklı bölümlerden soruşturmacıların görevlendirilmesinin iyi olacağı (%2.8) konusunda görüş belirterek bu hususları dikkate alacak düzenlemelerin yapılabileceğini de ifade ettikleri görülmüştür. Yine mevzuattaki belirsizlerin giderilmesi ve soruşturmacılara rehber olacak kitaplar sağlanması da öneriler arasında sıralanmıştır (Şekil 13).

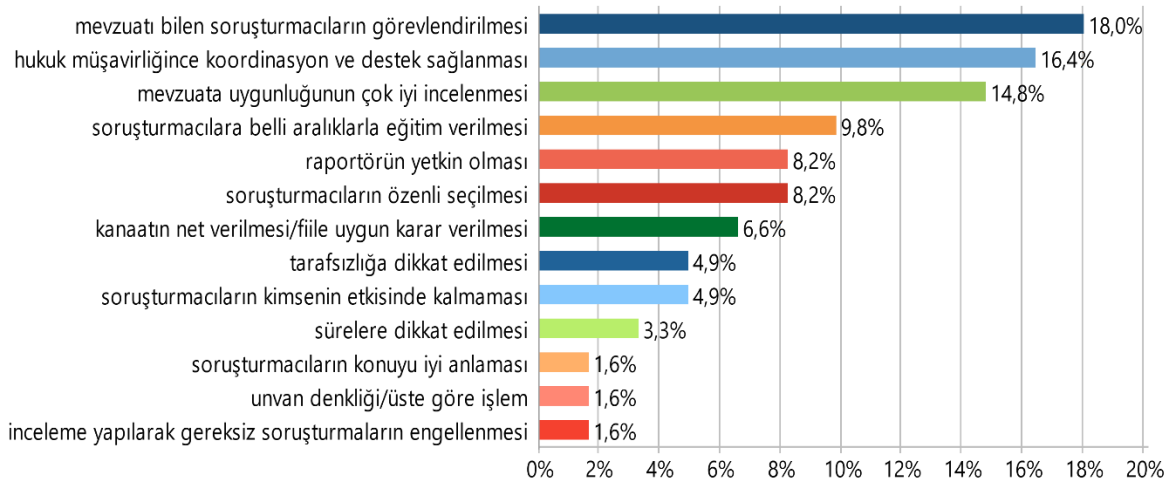
Şekil 13. Disiplin Hukukunun Adaletli İşlemesinde Yapılabilecek Düzenlemeler



4.13. Verilen Kararların Yargıdan Dönmemesi İçin Öneriler

Yapılan araştırma sonucunda verilen kararların önemli ölçüde idari mahkemelerden döndüğü görülmüş ve katılımcılara bu yönde neler yapılabileceği sorulmuştur. Katılımcılar öncelikle disiplin soruşturmalarında mevzuatı bilen soruşturmacıların görevlendirilmesinin (%18), hukuk ofisinde sistemli bir koordinasyon ve destek sağlanmasının (% 16.4) ve soruşturmanın mevzuata uygunluğunun çok iyi incelenmesinin (% 14.8) yargıdan dönmemesinde etkili olacağını belirtmiştir. Yine eğitimlerle bilgi eksikliklerinin giderilmesi, raportörün ve soruşturmacıların özenli seçilmesi, kanaatin net verilmesi, tarafsızlığa ve kimsenin etkisinde kalınmadan karar verilmesi, süre takibinin çok iyi yapılması da kararların yargıdan dönmemesi için önemli hususlar olarak belirtilmiştir (Şekil 14).

Şekil 14. Soruşturma Kararlarının Yargıdan Dönmemesi İçin Yapılan Öneriler



4.14. Bulguların Tartışılması ve Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, disiplin amir ve disiplin kurul üyelerinin disiplin hukuk bilgisi öne çıkan kavram olmuştur. Yükseköğretim kurumlarında disiplin amirlerinin büyük bir çoğunluğu alanlarında uzman olmalarına rağmen herhangi bir disiplin hukuku eğitimi almamışlardır. Bu yönde sorunlarla karşılaşmakta bu sorunları zamanla kazandıkları deneyimle, kişisel olarak kendilerini geliştirerek, hukuk biriminden destek alarak aşmaya çalışmaktadırlar. Aynı zamanda disiplin soruşturmaları disiplin hukuku bilgisini gerektirmekle birlikte, mevzuatın sürekli değişmesi, güncel değişimleri takip etmeyi zorunlu kılmaktadır. Soruşturma sonucunda verilen kararların bozulma gerekçelerinde usul hatalarının öne çıkması yine disiplin hukuku bilgisinin yetersiz olmasının etkili olabileceğini göstermektedir. Elde edilen bulgular yapılan çalışmalarda ve Danıştay kararlarında da öne çıkan konularla benzerlik göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde ise disiplin amirlerinin yaşadığı sorunlar şu şekilde özetlenebilir:

- (1) Disiplin hukuku mevzuatı sık değişmektedir.

- (2) Yöneticiler çoğunlukla disiplin hukukunu deneme-yanılma ile öğrenmektedir.
- (3) Disiplin amirleri disiplin hukuku konusunda eğitilmiş-nitelikli soruşturmacı bulamamaktadır.
- (4) Soruşturma raporlarında çoğunlukla usul hataları ile karşılaşmaktadır. Usul ile ilgili mevzuatın bilinmemesi hataların en önemli sebebidir.
- (5) Soruşturmacılar tarafından isnat edilen eylemle şüpheli arasında illiyet bağı kurulamamaktadır.
- (6) Soruşturma konusunda gerekçe ortaya konulmasından ceza teklif edilmesi,
- (7) Soruşturma işlemi konusuyla teklif edilen hukuki sonuç arasında bir bağ kurulamaması,
- (8) Zaman aşımı sürecinin gözden kaçırılması,
- (9) Yöneticilerin disiplin hukuku konusunda olan eğitimi almamış olmaları,
- (10) Disiplin hukuku alanında kaynak ve örnek yetersizliği,
- (11) Eksik incelemeye dayalı disiplin soruşturması raporu hazırlanması
- (12) Disiplin amirlerinin disiplin cezası vermede karşılaştıkları sorunlardır.

Çözüm önerileri;

- (1) Disiplin hukuku mevzuatı üniversite düzeyinde oluşturulacak rektöre doğrudan bağlı Soruşturma Değerlendirme Komisyonu (SDK) tarafından izlenerek ilgili birimlere bilgilendirme yapması,
- (2) Üniversite bünyesindeki birimlerde görev yapan idari ve akademik yöneticiler disiplin hukuku konusunda SDK üyelerince hizmetiçi eğitime alınması,
- (3) Üniversite genelinde soruşturmacı olarak görevlendirilebilecek soruşturmacıların SDK tarafından eğitimden geçirilmesi,
- (4) Soruşturma raporlarında sıkça görülen usûl hatalarının olmaması için soruşturma raporları tamamlandıktan sonra SDK'ya teslim edilerek incelenmesi ve bu incelemeden sonra uygulamaya geçilmesi,
- (5) Şüpheliler hakkında isnat edilen fiille fail arasında suçun yapısal unsurları bakımından illiyet bağı kurulması kontrolü yine SDK tarafından yapılması,
- (6) Soruşturmalarda neden ve sonuç ilişkisi ortaya konulurken gerekçenin yazılıp yazılmadığının yine raporda SDK tarafından gerekli kontrolün yapılması,
- (7) Soruşturma konusuyla varılan sonuç arasında işlenen fiilin kanuni tarifindeki unsurların gerçekleşme durumunun yazılıp yazılmadığının yine kontrolünün SDK tarafından yapılması,
- (8) Soruşturma sürecinde aşımına uğranılmaması açısından hukuk müşavirliğince yaptırılacak bir yazılım programına göre soruşturmaların takip edilmesi ve soruşturmacılara gerekli uyarıların yapılması,
- (9) Yöneticilerin disiplin hukuku konusunda eğitim almalarının sağlanması için üniversitelerde uzaktan eğitim kanallarının kullanılması,

- (10) Disiplin hukuku ve soruşturmalar konusunda SDK tarafından hazırlanacak bültenle meri mevzuat ve örnek rapor ile dosyalar paylaşılmamıştır.
- (11) Eksik incelemeye dayalı disiplin soruşturması raporu hazırlanması durumunda SDK rehber ve destek olmalıdır.
- (12) Disiplin amirleri disiplin cezası vermede SDK'nın görüşünü almalıdır.

Disiplin kurullarında yaşanan sorunlar şu şekilde özetlenebilir:

- (1) Dosya hakkında kurul üyelerinin bilgisinin olmaması,
- (2) Raportörlük görevinin tam anlaşılması,
- (3) Kurul kararının niteliğinin farklı algılanması,
- (4) Kurul üyelerinin görüşlerinin bildirmede çekingen davranmaları,
- (5) Soruşturma dosyalarının görevli olmayan kurullarda görüşülmesi,
- (6) Kurullarda karar ve itiraz kavramlarının birbirine karıştırılması,
- (7) FETÖ dosyaları gibi özel durumların diğer disiplin işlemleriyle birbirine karıştırılması,
- (8) Kurul toplantılarına sendika temsilcisinin çağrılmaması,
- (9) Kurul üyelerinin disiplin hukuku alanında eğitim almamış olmaları,
- (10) Kurul üyelerinin sık değişmesi bu sorunlar arasında gösterilebilir.

Disiplin kurullarında yaşanan sorunların çözümüne yönelik sunulacak **öneriler** şu şekilde sıralanabilir:

- (1) Disiplin kurullarında görüşülen dosyalar raportörler tarafından bir A4 kağıdına özetlenerek kurul üyelerine önceden dağıtılmalıdır.
- (2) Kurullarda raportörlük görevini üstlenecek üyeler görev ve sorumluluklar açısından SDK tarafından hizmetiçi eğitime tabi tutulmalıdır.
- (3) Kurullarda verilen kararlar SDK'nın değerlendirmesinden sonra uygulamaya geçmelidir.
- (4) Her kurul üyesinin dosyanın görüşülmesi sırasında görüşlerini beyan etme zorunluluğu olmalıdır.
- (5) Soruşturma dosyaları kurullara girmeden önce doğru kurulun yetki alanını girip girmediği SDK tarafından kontrol edilmelidir.
- (6) Özellikle üniversite disiplin kurulunda SDK'nın bir üyesinin bulunması, hukuka uygun kararların alınması ve kurula yapılmış itirazların doğru değerlendirilmesi açısından önemlidir.
- (7) FETÖ soruşturmaları normal bir soruşturma gibi değerlendirilmeyip düzenlenmiş ayrı bir uygulama olduğu ortaya konulmalıdır.
- (8) Kurul toplantılarına şüphelinin üyesi olduğu sendika temsilcisinin çağrılması önemlidir. Çünkü, sendikalar özlük haklarının savunulmasında önemli role sahiptirler.

- (9) Kurul üyeleri disiplin ve ceza hukuku konusunda SDK tarafından hizmetiçi eğitime tabi tutulmalıdır.
- (10) Kurul üyeleri adaleti sağlamanın devamlılığı açısından zorunlu haller dışında sık değiştirilmemelidir.

SONUÇ

Disiplin kurallarının amacı özelde iş yeri düzenini genelde toplumsal düzeni (kamu düzeni) sağlamaktır. Dolayısıyla disiplin soruşturmalarının temel işlevi özelde iş yerinde, genelde toplumsal yaşam bakımından hayati önem taşıyan kuralların ihlalini disiplin suçu olarak tanımlamak ve bunlar karşılığında idari yaptırımlar ortaya koymaktır.

Disiplin soruşturmaları başta işyerinde adaletin gerçekleştirilmesi ve iş yeri düzeninin devamlılığı açısından haksızlıkları engellemek anlamında çok önemlidir. Dolayısıyla disiplin soruşturmalarının hukuk düzeni içerisinde ve hukuka uygun gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Disiplin soruşturmalarının hukuka uygun olmasında en önemli pay disiplin amirleri, disiplin soruşturmacıları ve disiplin kurullarınıdır. Ancak, disiplin amirlerinin, disiplin soruşturmacılarının ve disiplin kurulları üyelerinin disiplin hukuku konusunda eğitim almamış olmaları ve yeterli bilgi ve deneyime sahip olmamaları önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun çözümünde bu görevleri yerine getiren kamu görevlilerine uzman kişilerce uygun zaman ve ortamlarda gerçekleştirilecek hizmetiçi eğitimler önemli bir paya sahip olacaktır. Bunun yanı sıra özellikle üniversitelerde rektöre doğrudan bağlı ve danışma-koordinasyon-kontrol görevleri olan bir Soruşturma Değerlendirme Komisyonu (SDK) oluşturulması soruşturma dosyalarındaki usûl hatalarını en aza indirme, eksikleri tamamlattırma ve uygulama birliği açısından önemli bir işlev üstlenecektir.

KAYNAKÇA

- Akyılmaz, B. (2000). Anayasal Esaslar Çerçevesinde Kamu Personeli Disiplin Hukuku ve Uygulamadaki Sorunlar. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 6(2).
- Arpacıoğlu, İ. T. (2015). Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Öğretim Elemanı ve Memurları Disiplin Yönetimindeki Değişiklikler Hakkında Bir Değerlendirme. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(2), 235-242.
- Ayturan, B. (2018). Yükseköğretim Personelinin Göreve İlişkin Suçlarının Soruşturması. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (35), 429-467.
- Bucaktepe, A. (2015). Disiplin Makamlarının Disiplin Cezası Verme Yetkileri Üzerine Bir Değerlendirme. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(2), 199-224.
- Çınarlı, S. (2011). Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin Soruşturması Sorunu ve Alman Disiplin Mahkemeleri Modeli Önerisi. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19(1), 39-63.
- Demircioğlu, M. Y. (2014). Üniversitelerde 2014 Yılından Önce İşlenen İntihal Suçlarıyla İlgili Disiplin Soruşturması ve Cezalandırma Sistemi. Ankara Barosu Dergisi, (4).
- Duman, B. (2012). Yükseköğretim Ceza ve Disiplin Soruşturması, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Ercan, M. S. (2019). Yükseköğretim Personeli Disiplin Hukukuna Uygulanacak Usule İlişkin Değerlendirme. Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 55-71.
- Erdoğan, A. (2019). 2547 sayılı yükseköğretim kanunu çerçevesinde yükseköğretim kurumlarında akademik ve idari personele uygulanan disiplin soruşturmasının hukuki niteliği ve usulü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Erkul, H.; Kanten, P. ve Aydın, D. (2019). Örneklerle Yükseköğretim Kurumlarında Disiplin ve Ceza Soruşturmaları, ÇOMÜ Yayınları: Çanakkale.
- Günday, M. (2011). İdare Hukuku, 10. Baskı, Ankara.
- Gürgen, L. (2018). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda Görevi Kötüye Kullanma Suçunun Soruşturma Usulü. Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (11), 145-168.
- Mesci, H. ve Aydın, V. (2017). Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Kamu Görevlilerinin Ceza Soruşturma Usulü. Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 7(2), 1-91.
- Seçtim, H. ve Erkul, H. (2020). Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademik Personelin Ceza Soruşturmaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. Management and Political Sciences Review, 2(2), 34-68.

- Turhan, M. K. (2019). Yükseköğretim Personeli Disiplin Soruşturma Usulüne İlişkin Olarak 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi. Legal Hukuk Dergisi, 17(201), 3825-3864.
- Yılmaz, D. (2013). Yükseköğretim Personeli Ceza Soruşturması, Yasal Eksiklikler ve Çözüm Önerileri, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17(1)-2.
- Danıştay Kararları (2021). <http://emsal.danistay.uyap.gov.tr> erişim tarihi: 03.04.2021
- Disiplin/ sozluk.gov.tr. erişim tarihi: 13.05.2021
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 1609 sayılı Kanun ibaresi; <https://www.resmigazete.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 2709 sayılı T.C. Anayasası, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 03.04.2021
- 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 4857 sayılı İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/> erişim tarihi: 21.04.2021
- 6764 sayılı Kanunla 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 53. maddesine yapılan değişiklikler ve eklemeler, <https://www.resmigazete.gov.tr> erişim tarihi: 21.04.2021
- 7243 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.resmigazete.gov.tr> erişim tarihi: 21.04.2021

A Qualitative Research on the Problems of Disciplinary Superiors and Disciplinary Boards in Higher Education Institutions

EXTENDED SUMMARY

Discipline is expressed as the whole of the measures taken to ensure that people comply with the laws and rules regulating public services, and the thoughts and behaviors of the general public. In the presence of a violation, the administration applies disciplinary penalties according to administrative procedures.

The organization and functioning of higher education institutions are regulated by the Higher Education Law No. 2547. Article 53 of this Law determines the general principles regarding disciplinary and criminal matters. Public officials working in higher education institutions are divided into administrative personnel and academic personnel. In terms of disciplinary law, academic personnel are subject to the special law Higher Education Law No. 2547 and Higher Education Personnel Law No. 2914, while administrative personnel are subject to the Civil Servants Law No. 657, which is the framework law. This difference; Criminal investigations may deepen from time to time due to some legal problems experienced in the processes following the subjects such as disciplinary superiors and disciplinary boards and cause the concept of justice to be damaged. However, the resolution of disciplinary law problems experienced by disciplinary superiors and disciplinary boards in higher education institutions; It is also of great importance in terms of social peace and institutionalization, in ensuring public order and workplace order, especially in the establishment of justice.

When the studies on disciplinary investigations and disciplinary punishments and the decisions of the Council of State are examined, it is seen that there are errors and deficiencies in disciplinary investigations in general. In addition it has been determined that in disciplinary investigations, incompetent investigators who do not know the current legislation well are assigned. In this context, the most basic point that encourages researchers to do this study is the need to conduct a detailed situation analysis about the legal problems experienced by disciplinary superiors and disciplinary boards in terms of disciplinary law in higher education institutions. Determining the problems within the scope of situation analysis and presenting solutions for these problems is the starting point and main purpose of the study.

In terms of disciplinary law in higher education institutions, the legal problems experienced by disciplinary superiors and disciplinary boards cause many negative results, both material and moral. In the study, it is aimed to determine the situation about the problems that arise in terms of disciplinary

law in higher education institutions and to offer solutions for these problems. Thus, the research proceeded on the basis of a descriptive analysis aiming to understand and define the problems experienced in disciplinary superiors and disciplinary boards in higher education institutions.

According to the findings obtained as a result of the research, the disciplinary legal knowledge of the disciplinary superiors and disciplinary boards members became the prominent concept. Although the majority of disciplinary superiors in higher education institutions are experts in their fields, they have not received any disciplinary law training. They encounter problems in this direction and try to overcome these problems with the experience they have gained over time, by improving themselves personally, and by getting support from the legal department. At the same time, although disciplinary investigations require knowledge of disciplinary law, the constant change in legislation makes it necessary to follow current changes. The fact that procedural errors stand out in the reasons for the deterioration of the decisions made as a result of the investigation also shows that insufficient knowledge of disciplinary law may be effective. The findings are similar to the prominent issues in the studies and the decisions of the Council of State.

When evaluated in general, the problems experienced by disciplinary superiors can be summarized as follows:

- (1) Disciplinary law legislation changes frequently.
- (2) Managers mostly learn disciplinary law by trial and error.
- (3) Disciplinary superiors cannot find qualified investigators trained in disciplinary law.
- (4) Procedural errors are mostly encountered in investigation reports. The lack of knowledge of the procedural legislation is the most important reason for errors.
- (5) A causal link cannot be established between the alleged action by the investigators and the suspect.
- (6) Proposing a penalty without giving any justification for the investigation,
- (7) Failure to establish a link between the subject of the investigation and the proposed legal outcome,
- (8) Failure to pay attention to the statute of limitations,
- (9) Managers have not received training on disciplinary law,
- (10) Lack of resources and examples in the field of disciplinary law,
- (11) Preparation of disciplinary investigation report based on incomplete examination
- (12) These are the problems faced by disciplinary superiors in imposing disciplinary punishment.

Solution proposals;

- (1) The disciplinary law legislation is monitored by the Investigation and Evaluation Commission (IEC) directly affiliated to the rector to be established at the university level and informing the relevant units,
- (2) Administrative and academic administrators working in the units within the university are given in-service training on disciplinary law by IEC members,
- (3) Training of investigators who can be assigned as investigators throughout the university by the IEC,
- (4) In order to avoid procedural errors, which are frequently seen in the investigation reports, the investigation reports are submitted to the IEC after they are completed and examined and implemented after this examination,
- (5) The control of the establishment of a causal link between the accused and the perpetrator in terms of the structural elements of the crime is carried out by the IEC,
- (6) While revealing the cause and effect relationship in the investigations, the IEC should check whether the reason is written or not,
- (7) Again, the IEC checks whether the realization status of the elements in the legal description of the act committed between the subject of the investigation and the conclusion is written,
- (8) Following the investigations and making necessary warnings to the investigators according to a software program to be made by the legal consultancy in order not to be overstepped in the investigation process,
- (9) Using distance education channels in universities to ensure that managers receive training on disciplinary law,
- (10) Sharing the current legislation, sample report and files with the bulletin to be prepared by the IEC on disciplinary law and investigations.
- (11) IEC should be the guide and support in case of preparing a disciplinary investigation report based on incomplete examination.
- (12) Disciplinary superiors should seek the opinion of IEC in imposing disciplinary punishment.

The problems experienced in the disciplinary boards can be summarized as follows:

- (1) Lack of knowledge of the board members about the file,

- (2) Incomplete understanding of the duty of rapporteur,
- (3) Different perception of the nature of the Board's decision,
- (4) The members of the Board are hesitant to express their opinions,
- (5) Discussion of the investigation files in non-commissioned boards,
- (6) Confusing the concepts of decision and objection in boards,
- (7) Confusing special cases such as FETO files with other disciplinary proceedings,
- (8) Not inviting a union representative to the Board meetings,
- (9) Board members have not received training in the field of disciplinary law,
- (10) Frequent changes in the members of the Board can be cited among these problems.

The suggestions to be presented to solve the problems experienced in the disciplinary boards can be listed as follows:

- (1) The files discussed in the disciplinary boards should be summarized on an A4 paper by the rapporteurs and distributed to the board members in advance.
- (2) Members who will undertake the duty of rapporteur in the boards should be subjected to in-service training by the IEC in terms of their duties and responsibilities.
- (3) Decisions made by the boards must be implemented after the evaluation of the IEC.
- (4) Each board member should have an obligation to express their views during the discussion of the file.
- (5) Before the investigation files are entered into the boards, the IEC should check whether the correct board has entered its jurisdiction.
- (6) In particular, the presence of a member of the IEC in the university disciplinary committee is important in terms of taking decisions in accordance with the law and correctly evaluating the objections made to the board.
- (7) FETO investigations should not be considered as a normal investigation, but should be demonstrated as a separate practice.
- (8) It is important to invite the union representative of whom the suspect is a member to the Board meetings. Because unions have an important role in defending personal rights.
- (9) Board members should be given in-service training by the IEC on disciplinary and criminal law.

(10) The members of the Board should not be changed frequently, except in cases of necessity, in order to ensure the continuity of justice.

In conclusion; disciplinary superiors, disciplinary investigators and disciplinary boards have the most important share in the compliance of disciplinary investigations with the law. However, the fact that disciplinary superiors, disciplinary investigators and members of disciplinary boards are not trained in disciplinary law and do not have sufficient knowledge and experience emerges as an important problem. In the solution of this problem, in-service trainings to be carried out by experts in appropriate times and environments for public officials who fulfill these duties will have an important share. In addition, the establishment of an Investigation and Evaluation Commission (IEC), which is directly affiliated with the rector and has advisory-coordination-control duties, especially in universities, will assume an important function in terms of minimizing procedural errors in the investigation files, making up for the deficiencies and unity of practice.



Üniversite Öğrencilerinde Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlar ile Akademik Öz-yeterlik Arasındaki İlişkiler¹

Araştırma Makalesi/ Research Article

Serda ÖZDİREK* Eyyüb Ensari CİCERALI**

ÖZET

Araştırmanın amacı eğitim- öğretime uzaktan eğitim ile devam eden Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi öğrencilerinin uzaktan eğitime yönelik tutumları ile akademik öz-yeterlik arasındaki bağı incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Örneklem grubunu 331 öğrenci oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda akademik öz-yeterlik ile bölümü sevme değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunurken uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ile anlamlı bir fark bulunmadığı, akademik öz-yeterlik ile memnuniyet puanlarının ANOVA varyans analizlerine göre akademik öz-yeterlik puanlarının da uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti puanlarının da bilgisayar kullanım düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Memnuniyet puanlarının Akademik Öz-yeterlik puanlarını yordama düzeyini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizlerine göre memnuniyet ve öz-yeterlik puanları arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akademik öz-yeterlik, Uzaktan eğitim, Uzaktan eğitim memnuniyeti, Uzaktan eğitime yönelik tutum, Üniversite öğrencileri

Relations Between Distance Education Attitudes And Academic Self-Sufficiency In University Students

ABSTRACT

The aim of the research is to examine the relationship between the attitudes of Çanakkale Onsekiz Mart University students, who continue their education with distance education, towards distance education and academic self-efficacy. Relational scanning method was used in the research. The sample group consisted of 331 students. As a result of the study, there was a significant difference between academic self-sufficiency and the variable of loving the department, while in distance education, student satisfaction there is no significant difference, academic self-sufficiency and satisfaction scores according to ANOVA variance analyses it has been found to differ significantly according to the computer usage level variable. Satisfaction according to simple linear regression analyses to determine the level of academic self-proficiency scores of satisfaction scores and low level of self- sufficiency scores and a meaningful relationship was found.

* Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Yüksek Lisans Öğrencisi, serdaozdrk@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4094-5899>

** Dr.Öğr.Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi, Psikoloji Ana Bilim Dalı, eyyub.cicerali@nisantasi.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5943-9972>

Keywords: *Academic self-efficacy, Distance education, Distance education satisfaction, Attitude towards Distance Education, University Students*

GİRİŞ

İnsanların içinde yaşadıkları ortamlara uyum sağlayabilmeleri, geçmişten bilgi ve tecrübeleri sonraki kuşaklara aktarabilmeleri ve bu temelde yaşadıkları döneme uygun yaşam tarzı geliştirmeleri gibi genel konularda ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri öğrenme yoluyla kazanırlar. Öğrenme yaşam boyu devam etmekte, bu süreci şekillendirmede eğitim kavramının önemine vurgu yapılmaktadır (Akkuş 2008: 12). Eğitim; kişilerin kendilerini geliştirmeleri, yeni beceriler kazanmaları ve kendilerinde olan bilgileri sürekli yenilemeleri gibi sistemlerin bütününe denir (Başaran, 1978: 18). Eğitim sürecinin etkili olmasında bireyin eğitim- öğretim ortamına ve konularına yönelik tutumları önemli etkiler yaratmaktadır. Öğrenenlerin eğitim süreçlerine olumlu tutumlar geliştirebilmeleri ise eğitimin, öğrencilerin ilgi ve gereksinimlerine uygun olarak düzenlenmesiyle ilişkilidir (Kaşarcı, Yiğit ve Yılmaz, 2012: 388). Çok eski zamanlarda mektupla başlayan iletişim kavramı daha sonra yerini pratik ve daha hızlı ulaşılabilir olan elektronik ortamda kurulan iletişime bırakır ve bu şekilde eğitim- öğretim sistemi de her kuşak kendini şekillendirmek, geliştirmek durumunda kalır. Uzaktan iletişimin gelişmesiyle eğitim sisteminde de hem öğretmenler adına hem de öğrenenler adına daha ulaşılabilir olması için uzaktan eğitim sistemi oluşturulmuştur. Bu düzenlemede mevcut teknolojik olanakların eğitim ortamına katılması ve uzaktan sunulan hizmetlerle sorunlara daha hızlı müdahale edilebilmekte ve pratik çözümler üretilebilmektedir. Bu temelde yüz yüze eğitimin yapılamadığı durumlarda ya da eğitim süreçlerini desteklemek amacıyla geliştirilen uzaktan eğitim sistemleri ile zaman ve mekandan bağımsız öğrenme olanakları sunulabilmektedir (Kaya, 2002:18).

Uzaktan öğrenme süreci ile ilgili bağımsızlık ifadesini Wedemeyer ilk kez 1971’de kullanmıştır. Bağımsız öğrenmeyi çevrimiçi ortamda öğretme ve nasıl öğreneceğini kavramış kişi olarak tanımlar. Uzaktan eğitim üniversite, ilkökul, ortaokul öğrencileri, bedensel engeli olan öğrenciler olmak gibi her kesime hitap eder. Eğitimde kimilerine avantajlar sağlasa da kimilerine dezavantajlar sağlamaktadır (Anderson, 2007: 64). Uzaktan eğitimle beraber elektronik ortamda işlenen ders araç gereçlerine karşı öğrencinin gösterdiği tutumlar öğrencinin kendisi ve öğretmenler tarafından bilinmesi, bu durumlara göre ders içeriklerinin ve tasarımlarının yapılması sanal ortamda öğrenmenin üzerinde durduğu önemli konulardan oluşur (Karaman ve Karabey, 2020: 12).

Tutum, bireyin çevresine karşı herhangi bir konuda edindiği deneyimler ve motivasyonlar bütününde kendinde oluşturduğu davranışsal, duygusal, ve bilişsel tepkiler eğilimidir (İnceoğlu, 2000). İnternet ortamında öğrenmenin BİT (Bilişsel İletişim Teknolojileri) ile gerçekleşmesi sebebiyle stres ve kaygı düzeyi teknoloji ile direkt olarak bağdaştırılmıştır (Spielberger, 1972: 388). Bilgisayar kullanımına

karşı aşırı korku ve çekingen tavırlar, bilgisel teknolojilere karşı negatif tutum, teknolojik aletleri (tablet, telefon, bilgisayar gibi) kullanmaya çok az zaman ayırma veya buldukları ortamı terk etmek isteme öğrencide teknolojiye yönelik bir kaygı olduğunu göstererek uzaktan eğitime karşı memnuniyetsizliğe yol açmaktadır. Bu da bize uzaktan eğitimin etkili şekilde gerçekleştirilmesinde kullanılan teknolojinin ne kadar ileri seviyede olduğu değil teknolojik aletleri kullananların uzaktan eğitime karşı ne kadar olumlu tutuma sahip olduğunun önemini vurgulamıştır (Liaw, 2007: 1080).

Uzaktan eğitimin öğrencilerde çoğunlukla gözlenen dezavantaj başlıkları motivasyon kaybı, ölçme ve değerlendirmenin olmaması, teknolojik kaynakların yetersizliği, teknik sorunlar, sosyalleşmede zayıflama, iletişim ve etkileşimde aksaklıklar, eğitimde fırsat eşitsizliğinin meydana gelmesi gibi durumlarla ilgilidir (Özdoğan ve Berkant, 2020: 43). Uzaktan eğitim öğrencilerde akademik anlamda motivasyon (güdülenme), özgüven, öz-yeterlik sorunlarla başa çıkabilme, planlama gibi kavramlarda olumlu/olumsuz etkiler yaratır. Akademik başarıyı da bireylerdeki öz-yeterlik algısı yönetir. Öz-yeterliği de güdülenme tetikler. Ve bu kavramlar zincirleme bir döngü oluşturur.

Öz-yeterlik kavramı bireylerin belli bir performansı göstermeleri için kendi kapasitelerine olan inançlarını ifade eder (Bandura, 1997: 167). Öz-yeterlik algısı ile bireylerin, aldıkları sorumlulukları yerine getirip getirmeyecekleri belirlenir. Öz-yeterliği yüksek düzeyde olan bireyler, derslerde başarılı olacaklarına dair inançları da yüksek düzeyde olur ve bu sebepten ötürü olayları da iyi yönetebilmektedirler. Zorluklarla başa çıkma konusunda kendilerine güvendikleri için motivasyonları da yüksektir (Schuzlt ve Schuzlt, 2007: 89). Öz-yeterliği düşük bireyler ise sorumluluklarından çabuk sıkılıp sorumluluk aldıkları işi bir sonuca bağlamayı pes ettikleri için hayal kırıklığına uğrarlar. Öz-yeterlik dış kaynaklarca gözlemlenebilen ve dış kaynaklarla etkileşimde olabilen bir özelliğe sahiptir (Lorsbach ve Jinks, 1999: 167). Bu sebepten ötürü öğrenmenin gerçekleştiği ortamların öğrencilerin öz-yeterlik algılarını yükseltici yönde geliştirilmesine uygun düzenlenmesi ve okudukları bölümlerde ders veren hocalarının tutumlarında, davranışlarında ve uyguladıkları öğretim izlenimlerinde öğrencilerin öz-yeterliklerini güçlendirici ifadeler benimsemeleri gerekmektedir (Sakız, 2013: 209). Öz-yeterliğin de kendi içinde alt dalları vardır. Bunlardan biri de akademik öz-yeterliktir.

Akademik öz-yeterlik öğrencilerin eğitim ile ilgili işlere yönelik yapabilirliklerine olan inancını ifade eder. Öğrencilerin öğrenme süreçlerini ve motive olmalarını tetikleyerek, zihinsel anlamda çaba harcamalarını sağlamaktadır. Güdülenme öğrenme için gerekli olan ilk şartlardan biridir ve kişinin davranışlarını harekete geçirerek yön vermesini sağlayan güçtür, enerjidir (Saticı, 2013: 77).

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde uzaktan eğitim kavramı, uzaktan eğitimin gelişimi, uzaktan eğitime yönelik tutumlar, uzaktan eğitimde memnuniyet, uzaktan eğitimde memnuniyeti etkileyen faktörler ile akademik öz-yeterlik kavramı ve akademik öz-yeterliği etkileyen faktörler ile ilgili kuramsal açıklamalara, konu ile ilgili hem yurt içinde hem de yurt dışında yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

1.1. Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumlar

Günümüzde daha fazla kişinin öğrenim görmek istemesi, daha geniş kitlelere eğitim-öğretim hizmeti sağlanmanın amaçlanması, eğitim hayatında fırsat ve koşulların eşitliğini gerçekleştirebilme fikri çeşitli sebeplerden ötürü okula gelemeyen, öğrenim hayatına eksik devam eden öğrencilerin eğitim gereksinimlerinin karşılanması ve geleneksel eğitimden meydana gelen kaynakların sınırlılıklarını giderme mücadelesi uzaktan eğitim kavramının gerekliliğini gözler önüne sermektedir (Yalın, 2007: 345). Uzaktan eğitim kavramı ortaya çıktığından itibaren dezavantajları ve avantajlarıyla beraber üzerinde çok fazla değerlendirmeler yapılmıştır. Bilim insanları, öğrenciler ve öğretim üyeleri gibi akademik çatinın altındaki her insanın münazara yapmasına açık bir konu olmuştur. Gerek teknolojik ortama uyum gerek uzaktan eğitim sisteminin geliştirilmesi için birden fazla çalışmalar yapılmıştır ve hala da yapılmaktadır. Öğrenciler eğitim alma konusunda problemler ve sınırlamalar yaşadıklarından dolayı uzaktan eğitimi tercih seçeneklerinin başına koymuşlardır. Bu sayede geniş öğrenci toplulukları uzaktan eğitim sisteminden faydalanmaya başlamıştır (Bayram vd., 2019: 345). Ancak uzaktan eğitim sürecinin gelişmesiyle bu sistemin dezavantajları da avantajları da daha net ortaya çıkmaktadır.

Uzaktan eğitim sisteminin dezavantajlarını şu şekilde sıralayabiliriz: Öğretim elemanlarının uzaktan eğitimde derse hazırlanırken çok fazla zaman harcamaları ve *homeoffice* çalışma tarzından dolayı iş yükünün evlere daha fazla taşınması dezavantaj olarak ifade edilmektedir. Hem üniversitede okuyup hem çalışan bireylerin işten geldikten sonra evde dinlenme olarak ayırdıkları zamanları derslerle geçirmektedir. Öğretim elemanlarının yaşları da uzaktan eğitim sistemine uyum sağlayabilme durumlarını etkilemektedir. Örneğin; yaşları ileri düzeyde olan kadın/erkek öğretmenlerin teknolojik aletleri kullanmada yaşadıkları eksiklik çevrimiçi eğitim ortamına alışabilmelerini zorlaştırmaktadır. Öğretmenlerdeki bilgisayar becerilerinin düşük düzeyde olması ders akışını etkileyerek öğrencilerin de uzaktan eğitimde kopukluklar yaşamalarına yol açmaktadır. Yeni nesil öğretmenlerde ise teknolojiyle iç içe büyüdüklerinden dolayı bu sorun görülmemektedir (Horzum, 2003). Gelişen teknolojinin bölüm öğrencilerinin hayatında ve eğitim sisteminde de yerini alması, teknoloji ile yetişecek öğretmen adaylarının uzaktan eğitim sistemine yabancı olmayışları ve hayatlarında hem zaman hem mekân anlamında avantajlar sunmasının etkili olduğu ve yapılan çalışmaya paralellik gösterdiği söylenebilmektedir (Bayram vd., 2019: 335). Öğrencilerin ve öğretim elemanlarının bilgisayarda fazla

süre geçirmeleri radyasyona sebep olarak, kansere yol açabilir. Bu yüzden ekranın başında uzun süre kalınmamalıdır. Teknik sorunlardan dolayı (internet ağının kopması, elektriklerin kesilmesi, ders için kullanılan teknolojik aletlerde güncellenme durumunun uzun sürmesi ya da ders için kullanılan teknolojik aletlerde arıza meydana gelmesi) dersin sağlıklı işlenmesine engel olmaktadır Bu durumun da öğrencilerde dikkat dağınıklığına ve odaklanma sorununa yol açması kaçınılmaz olacaktır. Öğrenci ve öğretim elemanlarının yüz yüze iletişimlerini kısıtlayarak, bireylerin sosyalleşmesini engellemektedir (Uşun, 2006: 75). Tüm bu nedenlerden dolayı öğrenciler uzaktan eğitime yönelik olumsuz tutum göstermektedir.

Uzaktan eğitim sisteminin avantajlarını şu şekilde sıralayabiliriz: Öğrencilerin mekana ve zamana bağlı kalmadan derslerini takip edebilme, çalışan bir bireye işi aksamadan eğitim hakkında yararlanabilme, öğrencilerin çevrimiçi platformlarda anlatılan konular üzerinde tekrar yapabilme ve öğrencilerin eksik kaldıkları konuları üniversitelerin sanal kampüsleri üzerinden tekrar açıp çalışabilme imkanı sunmaktadır (Bayram vd., 2019: 340). Maliyet konusunda örneğin; öğrencilerin okula giderken harcadıkları maliyet ve okulun içinde harcadıkları maliyet gibi fırsatlar sağlamaktadır. Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının okuldaki işlerini evlerine taşıyarak okulda ekstra zaman harcamamalarını sağlamaktadır. Öğrencilerin teknolojik ortamla iç içe olmasını sağlayarak teknolojik aletlerin kullanımının yaygınlaşmasını sağlar, bilgisayar kullanma becerisi kazandırır. Öğrencilere bağımsız bir çalışma ortamı sağlar (Kaya ve Önder 2002: 345). Dünyadaki tüm bilgilere internet aracılığıyla ulaşım sağlayarak öğrencilerdeki araştırmacı ruhun ön plana çıkmasına katkı ve esnek bir planlama sağlayarak günün ders dışı geri kalanında öğrencilerin kişisel gelişimleri için kendilerine vakit ayırabilmelerini sağlar (Ağır, 2007: 355). Uzaktan öğrenme ihtiyaçlarını zaman kelimesi ile ifade etmekte, yaşam boyu öğrenme ile sürekli artan bilgiye ulaşabilme süresinin uzaktan eğitim kavramı ile daha verimli kullanılabileceğinden söz etmektedir (Düzakın ve Yalçınkaya, 2008: 87). Tüm bu sebeplerden dolayı öğrenciler uzaktan eğitime yönelik olumlu tutum göstermektedir.

Topluluk duygusu öğrencilere öğreticiler tarafından aşılmalıdır (Palloff ve Pratt, 1999: 36). Eşzamanlı iletişimde öğreticiler ile öğrenenler monolog şeklinde değil diyalog şeklinde iletişim kurmalıdır. Sadece bilgi değil, duygu aktarımı yapılması gerekmektedir. Gerçek sınıf algısı yaratılmalıdır. Bunlar gerçekleştiği takdirde sağlıklı bir iletişim ortamı ve verimli bir öğrenme süreci sağlanmaktadır. Öğrencilerin yaşlıları, öğreticiler ve alanında uzman kişilerle iletişim bağı oluşturması ve bunu gerçek hayat vazifeleri içinde meydana getirmesi ile uzaktan eğitimi etkileyen bütün faktörleri pozitif düzeyde ise uzaktan eğitim sisteminde öğrenme kalıcı olarak gerçekleşebilir (Woo ve Reeves, 2007). Bu sebeple öğretim elemanları ve sınıf arkadaşları ile çevrimiçi ortamda ettiği sohbetler ve öğretim elemanları tarafından verilen ödevler online eğitimde öğrenci için önemli bir yere sahip

olmaktadır. Online eğitimde öğretim elemanları tarafından verilen ödevler, öğrencilerin öğrenme sürecinde kendilerini keşfetmelerine yardımcı olur böylece ‘uzaktan’ da olsa desteklerinin var olduğunun farkına varırlar ve kendilerini uzaktan eğitim sisteminin bir parçası olarak hissetmeye başlarlar (Zimmerman ve Kitsantas, 2005: 96).

Uzaktan eğitimde internet tabanlı programlarda kullanılabilirlik önemli bir kavramdır ve uzaktan eğitime yönelik tutumu oldukça etkiler. Örneğin; sosyal buradalık öğrencilerin derse katılım ve motivasyonunu olumlu etkiler. Sosyal buradalık öğrenme topluluğundaki öğrencilerin uzaktan eğitim ortamında kendi kişisel düşüncelerini söyleyebilmesi ve diğer öğrencilerle iletişim kurabilme durumu olarak ifade edilir (Shea ve Bidjerano, 2009: 553). Çevrimiçi derslerin kalitesi, öğrenen desteği, öğrenme çıktıları, öğrenen etkileşimi, ders teknolojisi ve derse genel bakış maddeleri öğrencinin uzaktan eğitimde verim alabilmesi adına önem arz eder. Öğrenciler web sitesini, ders içerik platformlarını (örneğin; zoom, microsoft teams, üniversitelerin sanal kampüsleri) ne kadar doğru ve verimli kullanırlarsa, öğrenci ile web sitesi arasındaki bağ ne kadar iyi olursa öğrenmeleri de o düzeyde artacaktır (İşman, 2009: 65).

Çevrimiçi ortamda sınavlar da teknoloji sayesinde internet ortamında yapılmaktadır. Sınavlar üniversitelerin sanal kampüsleri üzerinden yapılır. Sınav sistemi örgün eğitimden farklıdır ve öğretim elemanları tarafından hazırlanması daha fazla zaman alır. Teknolojik ortama dayalı uzaktan eğitim daha kalabalık bir ekip çalışması ve teknik destek gerektirir. İnternete dayalı uzaktan eğitimde sınavlarda farklı soru tarzları kullanmak mümkündür. Sınav sorularının bulunduğu ekranın modeli, yazı tipi, sayfa düzeni, görünümü ve renkleri öğrencinin dikkatini, motivasyonunu ve başarısını etkileyen faktörlerden biridir. Öğrencinin soruları çözerken odaklanmasında sorun oluşturabilecek gereksiz yazı stili, şekil, animasyon, simge gibi öğelerin ekranda bulunmamasına özen gösterilmelidir. Çevrimiçi ortamda gerçekleşen eğitimden verim alınabilmesi için öğretim elemanları ve öğrenciler ile birlikte uzaktan eğitim içinde bulunan herkes uzaktan eğitime olumluya odaklanma ile yaklaşmalıdır. (Tosun ve Hatipoğlu 2009: 289).

1.2 Akademik Öz-yeterlik Kavramı

Eskiden günümüze kadar akademik başarı kavramı bireylerin kendilerini geliştirebilmeleri ve iyi meslek kategorisi altında meslek edinebilmeleri adına önemli bir ölçütü oluşturmuştur. Hem toplumsal hem de bireysel açıdan okul başarısı oldukça önem taşımaktadır. Bu nedenle öğrencilerin akademik performansları, ergenlik zamanlarında yaşam doyumlarını ve psikososyal gelişimlerini etkileyebilmektedir (Steinmayr vd., 2016: 244). Akademik başarıyı da besleyen akademik öz-yeterlik olmuştur. Akademik öz-yeterlik, öğrencinin bireysel olarak öğrenim hayatı ile ilgili bir işi başarıyla sonuçlandırabileceğine yönelik kendinde var olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Chun ve Choi,

2005: 1169). İlkokul, ortaokul, lise ve üniversite olmak üzere eğitimin her yaş aralığında öğrenciler için gereklidir. Öğrencilerin güdülenmelerini sağlayarak onları harekete geçirir ve zihinlerini kullanmalarına teşvik eder. Akademik öz-yeterliği etkileyen değişkenler ve bu değişkenlerin akademik öz-yeterlik düzeyi üzerinde meydana getirdiği azalmalar/artmalar söz konusu olur. Akademik öz-yeterlik düzeyleri düştükçe öğrenciler kendilerine verilen ya da kendilerinin aldığı akademik görevlerden kaçmaktadırlar (Chemers, Hu ve Garcia, 2001; Kamin, 2009; Margolis ve McCabe, 2004: 96). Zimmerman (1995: 96)'a göre akademik öz-yeterliğin en önemli özelliği öz-yeterlik inancının kişinin kişisel özelliklerini değil bir işi gerçekleştirme potansiyeli hususundaki yargılarını içerir. Öz-yeterlik düzeyleri çeşitli değişkenlere bağlıdır ve bu değişkenler ile belirlenir.

Akademik öz-yeterliği etkileyen birden fazla faktör vardır. Bunları her yaş aralığında olan öğrencilerin yaşadığı psikolojik ve duygusal durumları (mutluluk, umut, öfke, nefret, yaşanan depresyon durumu, stres ve kaygı, yalnızlık hissi, motivasyon düzeyi, okulu ve bölümü sevmeye/sevmeme durumu) akademik başarısı, öz-saygısı, sınav kaygısı, okul terki, ergenlikte başlayıp yetişkinliğe kadar devam eden madde kullanımı, aile gelir durumu, bilgisayar kullanım becerisi, uyumu, doğum sırası, aile yapısı diye sıralamak mümkündür (Bandura, 1993: 46). Özellikle üniversite çağında olan öğrencilerin ebeveynlerinden, arkadaş çevrelerinden ya da öğreticilerden kendi kapasitelerine yönelik tehdit edici ve küçümseyici bir tavırla karşılaşmalarıyla beraber gelen kaygı yaratıcı durumlar öz-yeterlik üzerinde oldukça etkilidir (Pajares, 1996: 244).

Haycock ve arkadaşları düşük öz-yeterlik inancının ve yüksek kaygının erteleme davranışını tetiklediğini bulmuşlardır (Aydoğan ve Özbay, 2012). Akademik erteleme davranışı ve öz-yeterlilik inancı arasındaki ilişki incelendiğinde üniversite sınavına hazırlanan öğrencilerin çalışmalarında ve bu çalışmalarını sistematik halde sürdürebilmelerinde akademik öz-yeterlilik inancının önemi vurgulanmaktadır. Akademik öz-yeterlik inançları ile kişilik özellikleri, kontrol odağı ve akademik erteleme arasında ilişkiler tespit edilmiştir. Bazıları ilişkiler anlamlı kurulmuşken iken bazıları negatif yönde oluşmuştur (Albayrak, Yazıcı ve Reisoğlu, 2016: 102). Akademik öz-yeterlik de akademik başarıyı hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkiler. Akademik başarı arttıkça akademik öz-yeterlik de artmaktadır. Bir öğrencinin mutluluk, iyimserlik ve umut gibi pozitif duyguları arttıkça kişinin akademik öz-yeterlik inancı da artmaktadır. Ancak öğrencinin kin, nefret, öfke gibi negatif duyguları arttıkça akademik öz-yeterlik inancı da ters orantılı olarak azalmaktadır. (Pajares, 1996: 244). Stres ve kaygının yoğun olduğu durumlarda da akademik öz-yeterliğin düştüğü görülmektedir (Torres ve Solberg, 2001: 96). Öğrencinin içinde bulunduğu depresyon durumu ve yalnızlık hissi kişide memnuniyetsizlik ve isteksizliğe yol açar. Bu durum kişinin iç dünyasını etkilediği gibi akademik faktörleri de etkileyerek kişinin akademik öz-yeterliğini düşürür (Poyrazlı vd., 2002: 244). Kişinin

derslere yönelik motivasyon düzeyi yani eyleme ya da öğrenmeye geçme yönsemesi yüksek ise akademik öz-yeterliği de yükselmektedir. Ancak güdülenmesi, ders çalışma hevesi ve arzusu düşük ise akademik öz-yeterlik düzeyi bununla birlikte düşmektedir Okulu ve bölümü sevme değişkeninde akademik öz-yeterlik; öğrenci okuduğu bölümü ve devam ettiği okulu seviyorsa ilgisi de artmakta ve akademik öz-yeterliği de yükselmektedir, öğrenci okuduğu bölümü ve devam ettiği okulu sevmiyorsa ilgisi de azalmakta ve akademik öz-yeterliği de düşmektedir. Öğrencideki akademik çaba ve akademik planlama arttıkça akademik öz-yeterlik de artmaktadır (Zimmerman, Bandura ve MartinezPons, 1992: 96). Öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyinin düşük/orta/yüksek olması ile öğrencilerin üniversite öğrenimleri bittikten sonra mesleki hayatlarında kazandıkları gelir düzeyi akademik öz-yeterliği büyük ölçüde etkilemektedir (Spinath, 2012: 244). Bir öğrenci içinde bulunduğu sınıf ortamına ve arkadaş grubuna uyum sağlarsa, adaptasyon sürecini başarılı bir şekilde gerçekleştirirse akademik öz-yeterliği de pozitif yönde etkileyerek arttırmaktadır (Poyrazlı vd., 2002: 244). Özellikle ergenlik zamanında öz-yeterlik inancı gelişmemiş ya da oturmamış bireyler yetişkinliğe eriştiklerinde bu süreci daha zorlu geçirmektedir (Çubukçu ve Girmen, 2007: 13).

Öz-yeterlik ile ilgili ilk ifadeler, tanımlar ve yaklaşımlar Albert Bandura tarafından ortaya atılmıştır. Öz-yeterlik kavramı, sosyal öğrenme kuramında yer alan en önemli kavramlardan bir tanesidir (Saracaloğlu vd., : 385). Öz-yeterliğin alt türlerinden biri de akademik öz-yeterlik kavramıdır. Bandura (1997: 157)'ya göre öz-yeterlik kişinin deneyimleriyle şekillenen bir kavramdır. Değişkenlerine göre öz yeterlik inancı azalmaktadır/artmaktadır. Geçmiş hayatlarında sağlıklı ilişkiler kuran, başarılı işler gerçekleştiren ve psikolojik anlamda sağlıklı, mutlu olan kişilerin öz-yeterlik düzeyleri yüksek olurken, çevreleriyle kopuk ilişkiler kuran, psikolojik olarak çöküntüde olan umutsuz ve öfkeli, aldıkları sorumluluklardan kaçan, işlerini yarıda bırakan ve görevleri başarısızlıkla sonuçlandıran kişilerin ise öz-yeterlik düzeyleri düşmektedir. Sosyal Bilişsel Teori'ye göre kişilerin öz-yeterlik inançları kişinin hangi seçimleri nasıl yapacağı ve ne düzeyde gerçekleştireceği, engeller karşısında engelleri aşmak için ne kadar mücadele edeceği ve ne düzeyde kaygı, korku, heyecan yaşayacağı gibi birçok konuyu etkileyici etmen olarak görülür (Usher ve Pajares, 2008: 245).

1.3. Uzaktan Eğitim ve Akademik Öz-yeterlik Arasındaki İlişkiler

Dünyada eğitimi etkileyen çeşitli faktörler olduğu gibi uzaktan eğitimi etkileyen faktörler fazlaca vardır. Eğitimin kalitesi de bu faktörlere göre belirlenmekte ve şekillenmektedir. Eğitimde yüz yüze öğrenim görmenin yanı sıra mekana ve zamana bağlı kalmadan bilgiye daha hızlı ulaşılan uzaktan eğitim sistemi günümüzde daha da kullanımı yaygınlaşmış bir hal almaya devam etmektedir. Yüz yüze eğitimde olduğu gibi teknoloji ortamında gerçekleştirilen öğrenim tarzında da memnuniyet düzeyleri uzaktan eğitimi şekillendirmektedir (Bozkurt, 2017: 85). Öz-yeterlik düzeyleri öğrencilerin öğrenme

güdülerinin üzerinde etkilidir. Öz-yeterlik düzeyi düşük öğrenciler öğrenmeye isteksizdir, öğreticilere ve ders içeriklerine yeterince odaklanamazlar, engelle karşılaştıklarında yüzleşmekten kaçınırlar veya bu zorlukların üstesinden gelmek için mücadele etmezler. Bu öğrencilerin uzaktan eğitim süreci boyunca akademik öz-yeterlik düzeyleri düşük olarak ilerlemektedir (Bandura, 1993: 40). Öğrenciler sorumluluklarını yerine getirmeye başladıkça, hem sosyal hayatında hem akademik hayatında kendisine duyduğu güven artar, özgüven arttıkça öz-yeterlik düzeyi artış göstermeye başlar.

Açımlayıcı faktör analizi yoluyla, çevrim içi öğrenme öz yeterliği beş boyut olarak belirlenmiş olup bunlardan biri uzaktan eğitimde akademik amaçlarla sınıf arkadaşlarıyla etkileşim kurmak için gerekli olan öz-yeterliktir (Shen, vd., 2013: 46). İnternet tabanlı ortamda gerçekleşen eğitimde öz-yeterlik kavramı, öğrencilerin uzaktan öğrenme ortamında bilgi, beceri, inanç ve tutumlarının şekillendirilmesini ve değiştirilmesini gerçekleştirmeye yönelik öz yeterlik inancı olarak tanımlamak mümkündür. Teknolojik ortamda gerçekleştirilen eğitim sisteminde bilgisayar kullanım becerisi düşük olan öğrenciler ile hiç bilmeyen öğrenciler, bunları kullanmaya ilişkin becerilerine daha az inanırlar. Kendilerinde var olan kapasitelerine inançları yani öz-yeterlik düzeyleri düşük olduğu için akademik öz-yeterlikleri de düşük olmaktadır. Kendilerinde var olan kapasitelerine inançları olduğu için de akademik öz-yeterlikleri yüksek olmaktadır (Nahm ve Resnick, 2008: 33).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde okuyan öğrencilerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarla ilgili kuramsal yaklaşımlar ile akademik öz-yeterlik ve alt boyutlarının (akademik çaba, akademik planlama, akademik sorunlarla başa çıkma) arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olup ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu nedenle akademik öz-yeterlik ölçeğinin alt boyutlarının gerçekleşme düzeyinin uzaktan eğitime yönelik tutumları ve sosyodemografik değişkenleri ne düzeyde etkilediğini belirlemek amacıyla regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırması yapılan çalışma ilişkisel tarama modeline uygun olarak oluşturulmuştur. İlişkisel tarama modeli iki veya daha fazla değişkenin olduğu bir çalışmada değişkenler arasında ne gibi bir ilişkinin olduğunu ve birbirlerini etkileme düzeylerinin ölçüldüğü araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla 30 sorudan oluşan Uzaktan Eğitimde Memnuniyet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 7'li likert tipinde tasarlanmıştır. Toplanan veriler LISREL 8.72 istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilmiş ve birinci sıralı doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlk analiz sonunda RMSEA değeri 0.095 olarak bulunmuştur (Ilgaz, 2008). İkinci ölçek olarak 19 sorudan oluşan Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert (hiç katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, oldukça katılıyorum, tamamen katılıyorum) tipten ve

akademik planlama, akademik sorunlarla başa çıkabilme ve alt boyutlarından meydana gelmiştir. Ölçek 320 öğrenceye uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Cronbach alfa iç-tutarlılık katsayıları birinci faktör için .90, ikinci faktör için .78, üçüncü faktör için .77, ve ölçeğin bütünü için ise 92 olarak bulunmuştur. Her bir boyuta ilişkin madde toplam korelasyonları .36 ile .67 arasında değişmektedir (Kandemir, 2010).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Çanakkale ilindeki eğitim-öğretime devam eden Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi öğrencileri olarak belirlenmiş olup, araştırmada oransız eleman örnekleme yönteminden yararlanılarak en az 331 öğrenciden veri toplamak hedeflenmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilere Sunulan Yedi Maddeli Kişisel Bilgi Formundan Elde Edilen Sonuçlar

Değişken		F	%	% _{gec}	% _{uyg}
Cinsiyet	Erkek	181	54,7	54,7	54,7
	Kadın	150	45,3	45,3	100,0
Bölümü sevme	Evet	191	57,7	57,7	57,7
	Hayır	140	42,3	42,3	100,0
Üniversiteyi sevme	Evet	176	53,2	53,2	53,2
	Hayır	155	46,8	46,8	100,0
Aile gelir düzeyi	Düşük	52	15,7	15,7	15,7
	Orta	144	43,5	43,5	59,2
	Yüksek	135	40,8	40,8	100,0
Anne eğitim düzeyi	Ortaokul	85	25,7	25,7	25,7
	Lise	172	52,0	52,0	77,6
	Üniversite	74	22,4	22,4	100,0
Baba eğitim düzeyi	Ortaokul	73	22,1	22,1	22,1
	Lise	164	49,5	49,5	71,6
	Üniversite	94	28,4	28,4	100,0
Bilgisayar kullanım düzeyi	Düşük	85	25,7	25,7	25,7
	Orta	115	34,7	34,7	60,4
	Yüksek	131	39,6	39,6	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışmaya katılan öğrencilerden elde edilen sonuçlara göre araştırmanın örneklem grubunun 150’si (%45,3) kadın; 181’i (%54,7) erkek iken, 191 (%57,7) kişi okuduğu bölümü severken 140 (%42,3) kişi okuduğu bölümü sevmemektedir. Ayrıca 176 (%53,2) kişi okuduğu

üniversiteyi severken 155'i (%46,8) sevmemektedir. 52 (%15,7) kişi gelir düzeyini düşük, 144 (%43,5) kişi orta ve 135 (%40,8) kişi yüksek olarak belirtmiştir. 85 (%25,7) kişinin anne eğitim düzeyi ortaokul, 172'nin (%52) lise ve 74'nün (%22,4) üniversitedir. Katılımcıların baba eğitim düzeylerine bakıldığı zaman 73'nün (%22,1) ortaokul, 164'nün (%49,5) lise ve 94'nün (%28,4) ise üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların bilgisayar kullanım düzeyi oranları 85'i (%25,7) düşük, 115'i (%34,7) orta ve 131'i (%39,6) ise yüksek olarak tespit edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemi

Katılımcıların sosyodemografik özellikleri ve öz yeterlik, akademik planlama, akademik başarı düzeylerine ilişkin bilgiler almak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, uzaktan eğitime yönelik tutumlar ile ilgili veriler "Uzaktan Eğitimde Öğrenci Memnuniyeti Ölçeği", derslere yönelik akademik öz-yeterlik ile ilgili veriler "Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği" ile toplanmıştır. Kişisel bilgi formu ve ölçeklerin anket soruları Google Form'da hazırlanmıştır. Uygulamaya, araştırmacı tarafından internet üzerinden link gönderilerek katılımcıların katılması sağlanmıştır. Katılımcılara gerekli bilgiler verilerek, anket verilerinin katılımcıların kişisel bilgileri (ad- soyad) gizli kalacak şekilde ve gönüllülük esasına dayanarak uygulanacağı bildirilmiştir. Uygulama esnasında katılımcılara zaman kısıtlaması yapılmamıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 analiz programı kullanılarak çözümlenmiştir. Analiz yapılırken değişkenler arası ilişkiler için çarpım moment korelasyon analizi, iki gruplu karşılaştırmalar için bağımsız gruplar t testi, ikili değişkenleri değerlendirmek için tek yönlü varyans analizi Anova testi kullanılmıştır, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu/olmadığını görmek için post-hoc testlerinden yararlanılmıştır ve yordayıcı etkiler için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Memnuniyet	Çaba	Sorunlarla başa çıkma	Planlama	Öz-yeterlik
Memnuniyet	1				
Çaba	,113*	1			
Sorunlarla başa çıkma	,154**	,498**	1		
Planlama	,160**	,532**	,649**	1	

Öz-yeterlik	,168**	,737**	,912**	,836**	1
-------------	--------	--------	--------	--------	---

Tablo 2’de görüldüğü üzere hem değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Pearson korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Uzaktan Eğitimde Öğrenci Memnuniyeti ölçeği Akademik Öz yeterlik Ölçeği puanları arasında ($r=,168$) pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<.01$). Ayrıca Akademik Öz yeterlik Ölçeği alt boyutlarından çaba ($r=,113$), sorunlarla başa çıkma ($r=,154$) ve planlama ($r=,160$) puanları arasında da pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

3.2. Betimleyici İstatistik Değerler

Tablo 3. Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanları İçin Betimleyici İstatistik Değerleri

Boyutlar	N	Min	Maks.	\bar{x}	Sh_x	ss	Çarpık.	Basık.
Çaba	331	6,00	24,00	16,5468	,15249	2,77435	-,811	1,063
Planlama	331	6,00	26,00	21,5408	,16661	3,03125	-1,110	1,062
Sorunlarla başa çıkma	331	23,00	50,00	41,9094	,28697	5,22096	-,575	,247
Öz-yeterlik	331	35,00	95,00	79,8822	,51645	9,39607	-,700	1,031

Kaynak: Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston (2013)

Tablo 3’te görüldüğü üzere Hem Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği toplam puanının hem de alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine baktığımızda ölçekten alınan puanların çarpıklık ve basıklık değerlerinin 1,5 ve -1,5 aralığında olduğu ve normal bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 4: Memnuniyet Ölçeği Puanları İçin Betimleyici İstatistik Değerleri

Boyutlar	N	Min	Maks.	\bar{x}	Sh_x	ss	Çarpık.	Basık.
Memnuniyet	331	102,00	209,00	164,4018	1,39055	25,29891	-,253	-,593

Kaynak: Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston (2013)

Tablo 4’te görüldüğü üzere Memnuniyet Ölçeği puanının çarpıklık ve basıklık değerlerine baktığımızda ölçekten alınan puanların çarpıklık ve basıklık değerlerinin 1,5 ve -1,5 aralığında olduğu ve normal bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

3.3 Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 5. Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Ve Memnuniyet Ölçeği Puanlarının Bilgisayar Kullanım Düzeyi Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
Memnuniyet	Düşük	85	153,0 471	26,83 987	G.arası	16085,1 53	2	8042, 577	13, 519	,00 0
	Orta	115	165,8 348	24,28 050	G.içi		328	594,8 98		
	Yüksek	131	170,5 115	22,77 089	Toplam		330			
Öz-yeterlik	Düşük	85	73,05 88	10,13 522	G.arası	9482,31 1	2	4741, 156	79, 131	,00 0
	Orta	115	77,85 22	7,372 59	G.içi	19652,0 94	328	59,91 5		
	Yüksek	131	86,09 16	6,093 44	Toplam	29134,4 05	330			

Tablo 5'te görüldüğü üzere Akademik Öz yeterlik ve Memnuniyet Ölçeği puanlarının bilgisayar kullanım düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda hem Akademik Öz yeterlik Ölçeği puanlarının ($F_{(2,328)}=13,55; p<.05$) hem de Memnuniyet Ölçeği puanlarının ($F_{(2,328)}=,733; p<.05$) bilgisayar kullanım düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(2,328)}=,79,1; p<.05$).

Tablo 6. Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Ve Memnuniyet Ölçeği Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
Memnuniyet	Ortaokul	85	163,9 882	24,62 601	G.arası	223,3 79	2	111,6 90	,17 4	,84 1
	Lise	172	163,9 477	25,74 919	G.içi	21098 8	328	643,2 57		
	Üniversite	74	165,9 324	25,28 486	Toplam	21121 1	330			

Öz-yeterlik	Ortaokul	85	75,30 59	9,773 66	G.arası	4483, 491	2	2241, 745	29, 828	,00 0
	Lise	172	79,55 23	8,559 57	G.içi	24650 ,914	328	75,15 5		
	Üniversite	74	85,90 54	7,492 77	Toplam	29134 ,405	330			

Tablo 6’da görüldüğü üzere Akademik Öz yeterlik ve Memnuniyet Ölçeği puanlarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda sadece Akademik Öz yeterlik Ölçeği puanlarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği görülürken ($F_{(2,328)}=,174; p<.05$), Memnuniyet Ölçeği puanlarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. ($F_{(2,328)}=29,828; p>.05$). Akademik Öz yeterlik Ölçeği puanlardaki bu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir. Hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, grup varyansların homojen olduğu görülmüştür ($p>.05$). Bu yüzden varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan Tukey çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen tamamlayıcı analiz sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

3.4. Doğrusal Regresyon Analizine Yönelik Bulgular

Tablo 7. Memnuniyet Ölçeği Puanının Akademik Öz-Yeterlik Ölçeği Puanlarını Yordama Düzeyine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH.	ß	T	P
Sabit	69,36	3,358		20,741	,00
Memnuniyet	,062	,020	,210	3,810	,00

Tablo 7’de görüldüğü üzere Memnuniyet Ölçeği puanının Akademik Öz yeterlik Ölçeği puanlarını yordama düzeyini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre memnuniyet ve öz-yeterlik puanları arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Memnuniyet Ölçeği öğrenci adaylarının Akademik Öz yeterlik puanlarındaki varyansın % 2,8’ini açıkladığı görülmektedir ($R=,168$ $R^2=,028$ $F_{(1,329)}= 9,57$, $p<.001$).

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada uzaktan eğitime yönelik tutumların akademik öz-yeterlik üzerindeki etkileri ve bazı değişkenler ile aralarındaki ilişki; uzaktan eğitime yönelik tutumlar ile bazı değişkenler arasındaki ilişki ve üniversite öğrencilerinin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının akademik öz-yeterliklerini ne düzeyde yordadığına ilişkin sonuçların yorumlarına yer verilmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda akademik öz-yeterlik ile uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ölçeği ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatüre bakıldığı zaman bu çalışmanın sonuçları ile paralel çalışmalar mevcuttur. Oğuz (2009), Choi (2005), Taşkın ve Hacıömeroğlu (2010), Usher ve Pajares (2006) 'ın yaptığı çalışmalarda da cinsiyet ve Akademik Öz-Yeterlik ile Memnuniyet Ölçeği puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Ancak Block ve Robins (1993), Marayam, Ghasemzadeh ve Soleimani (2011)'in yaptığı çalışmada cinsiyet ile öz-yeterlik konusunda anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Toplumumuzda eskiden beri kadın bireylerin cinsiyetlerinden dolayı erkek egemen anlayışı ve üstünlüğü ile toplum içinde baskıya maruz kaldıkları ve yaşamları boyunca davranışlarının bastırıldığı ve yönlendirildiği yadsınamaz bir gerçektir. Bu da kadınların doğduklarından beri erkeklere göre daha çekingen ve özgüveni düşük bireyler olmasına sebep olmaktadır (Aktaş, 2013: 55).

Akademik öz-yeterlik ile bölümünü sevme değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunurken uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ölçeği puanları ile anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde bu durumu destekleyen çalışmalar olduğu görülmüştür. Yapıcı ve Yapıcı (2013: 1393)'ya göre Öğretmenlik bölümü okuyan öğrencilerin bölümlerine yönelik olarak genellikle bölümlerini severek olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir. Ancak Dündar ve Karaca (2013: 1393)'nın araştırmalarına göre öğrencilerin okudukları bölüme yönelik olarak olumsuz bir tutuma sahip olduklarını gösteren çalışmalar da görülmektedir. Okuduğu bölümü seven öğrencilerin öz-yeterlik düzeyleri de yüksek olmaktadır. Uzaktan eğitim sisteminde ağırlıklı olarak sözel dersler işlenen (psikoloji, edebiyat, hukuk, sosyoloji gibi) bölümlerde okuyan üniversite öğrencileri, sayısal alanda (eczacılık, tıp, tıbbi teknikerlik gibi laboratuvar ortamında ders görenler) okuyan öğrencilere ya da uygulamalı dersleri (mimarlık, grafik tasarım gibi) daha ağırlıklı olan bölümlerde okuyan öğrencilere göre bölümlerine/derslerine daha çok adapte olacakları düşünülebilir (Şenel ve Kutlu, 2015: 178).

Akademik öz-yeterlik ile üniversiteyi sevme değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunurken uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ölçeği puanları ile anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığı zaman bu durumu destekleyen çalışmaların olduğu görülmüştür. Özgenel ve Deniz (2020: 138) 'in araştırmasından elde edilen sonuçlara göre eğitim fakültesi öğrencilerinin bölüme ve

okudukları üniversiteye karşı olumlu tutum sergilemesi, mesleklerine yönelik bağlılık göstermesi ile ilişkilendirilebilir. Öğrencilerin üniversitelerinin fakültelerine karşı akademik öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olması okullarındaki eğitim- öğretim faaliyetlerinin kalitesini arttırabilir. Genel bulgulara göre öğrencilerinin mesleklerine yönelik tutumları ile akademik güdülenmelerinin akademik öz-yeterliklerini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna varılmıştır (Seki vd.; 2018: 168). Uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ölçeği puanları ile üniversiteyi sevme kısmı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatüre bakıldığı zaman bu konuyla ilgili kesin bir sonuca varan çalışmalar olmamakla birlikte çalışmalardan elde edilen ortak sonuca göre online ortamda gerçekleştirilen eğitimde kaynakların yetersiz olması, internet ağındaki teknik sorunlar, teknolojik ortama ulaşamama gibi durumlar uzaktan eğitime yönelik olumsuz tutum gösterilmesine sebep olmaktadır. Uzaktan öğrenim sürecini sağlıklı yönetemeyen bir üniversiteye karşı öğrenciler olumsuz tutum sergileyebilir ve buna paralel olarak da memnuniyetsizlik söz konusu olabilir (Özdoğan ve Berkant, 2020: 16).

Akademik öz-yeterlik ile aile gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunurken uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ölçeği puanları ile anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Gelir düzeyi düşük olan aileler gelir düzeyi yüksek olan ailelere göre çocukları adına eğitimin sunduğu olanaklara daha geç ulaşmaktadır ya da kısıtlı bir şekilde ulaşmak zorunda kalmaktadır (Önür, 2013: 263).

Akademik öz-yeterlik ile anne eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunurken uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ölçeği puanları ile anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde buna paralel çalışmaların olduğu görülmektedir. Özgüven (1974: 267)'in araştırmasının sonuçlarına göre öğrencilerin başarılarında ve öz-yeterliklerinde aileleriyle olan ilişkileri etkili faktörlerden biridir.

Akademik öz-yeterlik ile baba eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunurken uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ölçeği puanları ile anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığı zaman bu çalışmayı destekleyecek araştırmaların olduğu görülmektedir. Karaduman (2015)'in çalışmasının sonucuna göre öğrencilerin babalarının daha çok ticari içerikler ve sayısal hesaplamalar bulunduran muhasebeci gibi meslekler olanların, iktisadi idari bilimler fakültesi ya da ticaret meslek lisesi gibi ticari matematik gerektiren alanlardan mezun olanların akademik öz-yeterlikleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Baba eğitim durumunun öğrencinin akademik öz-yeterlik düzeyinin belirlenmesinde anne eğitim durumunda ifade ettiğimiz gibi ikili ilişkilerin olumlu olması çocuğu mutlu eder, mutlu olan çocuk da kendine güven duymaya başlar bu durum özgüveni tetiklediği gibi akademik başarının ve öz-yeterlik düzeyinin yükselmesini de tetikler diyebiliriz (Ummanel, 2010: 207). Akademik öz-yeterlik ile memnuniyet ölçeği puanlarının hem akademik öz-

yeterlik ölçeği puanlarının hem de uzaktan eğitimde öğrenci memnuniyeti ölçeği puanlarının bilgisayar kullanım düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen başka çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir. Çağır (2010: 90)' un araştırmalarına göre üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin internet kullanımında zorlanmaması, üniversite hayatı ile birlikte değişen ihtiyaçlar ve yeni sosyal ortama ayak uydurma ile zengin bir sosyal çevre oluşturabilmek için arkadaşlarla daha çok zaman geçirme çabası sayesinde olabilir. Sonuç olarak teknolojik aletleri kullanım becerisi yüksek olan öğrencilerin uzaktan eğitimde derslerde ve sınavlarda daha iyi sonuçlar elde ettiği, teknolojik aletleri kullanım becerisi düşük olan öğrencilerin ise daha kötü sonuçlar elde ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Özdoğan ve Berkant, 2020: 32).

Uzaktan eğitime yönelik tutumlar ile akademik öz-yeterlik arasındaki ilişki anlamlı düzeyde yordandığıdır. Uzaktan eğitimde üniversite öğrencileri bilgi akışına hızlı ulaşabildikleri için bu sistem onların memnuniyet düzeylerini yükseltse de birçok değişkenin etkisiyle memnuniyet algılarını olumlu/olumsuz olarak fazlasıyla etkilemektedir. Bilgiye çabuk ve zamana/mekana bağlı kalmadan istenilen zamanda ulaşabilme uzaktan eğitim sisteminde öğrenenler ve öğreticiler için avantajlı bir durum olmaktadır (Varol; akt. Çoban, 2013: 94). Bir uzaktan eğitim sisteminde var olması gereken üç önemli öğe vardır. Bunlardan birincisi öğrencidir, ikincisi iletişim ortamıdır ve üçüncüsü de kaynaklardır (Alkan, 1987: 14). Bunlar eksiksiz ve doğru bir şekilde yerine getirildiğinde uzaktan eğitime yönelik öğrenci memnuniyeti sağlanır. Genel olarak değerlendirildiğinde sonuç olarak uzaktan eğitime yönelik tutumlar ile akademik öz-yeterlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Etlüoğlu ve Tekin, 2020: 48).

5. SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Öğrencilerin akademik öz-yeterliğinin ve uzaktan eğitime yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olabilmesi için aile gelir düzeyi, anne baba eğitim durumu, okulu ve bölümü sevme, bilgisayar eğitim düzeyi, cinsiyet gibi değişkenlerin olumlu yanlarını yüksek seviyeye çıkarıp olumsuz yanlarını ortadan kaldırmak gerekir. Araştırmadaki değişkenler genişletilip yaş, medeni durum ve kardeş sayısı da eklenerek çalışmada farklı sonuçlara ulaşılabilir. Literatür tarandığında aile gelir düzeyi ile uzaktan eğitim ve akademik öz-yeterlik arasında ilişkiye dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu eksikliği gidermek için bu değişken ile araştırma konusu üzerinde daha fazla çalışmalar yapılabilir. Her çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırma sadece Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin katılımı ile araştırma çalışmasında kullanılan ölçeklerle elde edilen verilerden oluşmaktadır. Aynı araştırma özel üniversitede ya da meslek yüksek okullarında okuyan öğrencilerle de tekrarlanabilir. Araştırma nicel

araştırma yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, nitel araştırma tekniklerinden yararlanılarak derinlemesine incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Ağır, F. (2007) “Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Dersine Karşı Tutumlarının İncelenmesi” Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi Cilt 4 Sayı 3 Yıl 2019, 345-355.
- Akkuş, N. (2008) “Yaşam Boyu Öğrenme Becerilerinin Göstergesi Olarak 2006 Pisa Sonuçlarının Türkiye Açısından Değerlendirilmesi” Sakarya University Journal of Education Cilt: 2 Sayı: 3 Yıl 2012, 34-48.
- Aktaş, G. (2013) “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak” Edebiyat Fakültesi Dergisi Cilt 30 Sayı 1 Yıl 2013, 54-70.
- Albayrak, E., Yazıcı; H. ve Reisoğlu, S. (2016) “Üniversite Öğrencilerinde Kişilik Özellikleri, Akademik Öz-Yeterlik, Akademik Kontrol Odağı ve Akademik Erteleme” Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı 38 Yıl 2016, 90-102.
- Alkan, C. (1987) “Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Programına Katılan Öğrencilerin Akademik Başarılarını Etkileyen Faktörler” Yüksek Lisans Tezi Yıl 2011, 14 Ankara
- Anderson, P. (2007) “Web 2.0 Nedir?: Fikirler, Teknolojiler ve Eğitime Etkileri” *JISC Technology and Standards Watch* Yıl 2007, 1-64.
- Aydoğan, D.; ve Özbay, Y. (2012) “Akademik Erteleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumluluk Kaygı, Öz-yeterlik Açısından Açıklanabilirliğinin İncelenmesi” Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi Cilt 2 Sayı 3 Yıl 2012
- Bandura, A. (1993) “Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Çevrim İçi Teknolojilere Yönelik Öz-yeterlik Algularının İncelenmesi” Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl 2020, 33-46.
- Bandura, A. (1993) “Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Çevrim İçi Teknolojilere Yönelik Öz-yeterlik Algularının İncelenmesi” Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl 2020, 33-46.
- Bandura, A. (1997) “Öz yeterlik: Kontrol uygulaması. New York: Freeman” Öz-yeterlik Araştırmalarında Güncel Yönler Yıl 1999, 157-167.
- Bandura, A. (1997) “Öz yeterlik: Kontrol uygulaması. New York: Freeman” Öz-yeterlik Araştırmalarında Güncel Yönler Yıl 1999 ,157-167.
- Başaran, I. E. (1978) Eğitim Giriş, Bimaş Matbaacılık, Yıl 1978, Ankara.
- Bayram, M.; Peker, A.T.; Vural, M. ve Aka, S.T. (2019) “Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Dersine Karşı Tutumlarının İncelenmesi” Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi Cilt 4 Sayı 3 Year 2019 330- 345.

- Bayram vd., (2019) “Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Dersine Karşı Tutumlarının İncelenmesi” Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi Cilt 4 Sayı 3 Year 2019 330- 345
- Bayram vd., (2019) “Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Dersine Karşı Tutumlarının İncelenmesi” Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi Cilt 4 Sayı 3 Year 2019 330- 345.
- Block, J.; ve Robins, R.W. (1993) “İngilizce Öğrencilerinin Öz Benlik Saygısı ve Akademik Öz-Yeterlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 136.
- Bozkurt, A. (2017) “Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını” Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi Cilt 3 Sayı 2 Yıl 2017, 85-124.
- Chemers, HU, Garcia, (2001); Kamin, (2009); Margolis, McCabe, (2004) “Akademik Öz-yeterlik : Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Yordayıcı Rolü” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt 3 Sayı 2 Yıl 2014 ,96.
- Chun; ve Choi (2005) “Akademik Öz-yeterlik ile Öğretmen Öz-yeterlikleri Arasındaki İlişki” İnternational Journal of Human Sciences Yıl 2013 10: 1 , 1169.
- Çağır, G. (2010) “Lise ve üniversite öğrencilerinin problemleri internet kullanım düzeyleri ile algılanan esenlik halleri ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki” Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yıl 2010, 10-90.
- Çubukçu Z.; ve Girmen P. (2007) “Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz-yeterlik Algılarının Belirlenmesi” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 8 Sayı 1 Yıl 2007 3-18.
- Dündar, Karaca; ve Yapıcı, Y. (2013) “Pedagojik Formasyon Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Öz-yeterlik İnançları ile Tutumları Arasındaki İlişki” Kastamonu Eğitim Dergisi Cilt 25 Yıl 2017, 1393.
- Düzakın, E.; ve Yalçınkaya, S. (2008) “Uzaktan Eğitim Kurumlarından ‘transactional distance’ın Türkçeleştirilmesi” Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi Sayı 3 Cilt 2 Yıl 2016, 75-87.
- Etliloğlu M.; ve Tekin M. (2020) “Elektronik Öğrenmede Öğrenci Tutum ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Öğrenci Merak ve Kaygısının Aracılık Rolü” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi Yıl 2020, 34-48.
- Horzum, M.B. (2003) “Öğretim elemanlarının internet destekli eğitime yönelik düşünceleri : Sakarya Üniversitesi örneği” Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yıl 2003
- İlgaz, H. (2008) “Uzaktan eğitimde teknoloji kabulünün ve topluluk hissini öğrenen memnuniyetine katkısı (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yıl 2008, 75-76, Ankara.

- İnceoğlu, M. (2000) Tutum Algı İletifim. İmaj Yayıncılık Yıl 2000 Ankara.
- İşman, A. (2009) “The diffusion of Distance Education in Turkish Higher Education.Educational” Technology Research & Development, Cilt 45 Sayı 2, 11-65.
- Kandemir, M. (2010) “Akademik erteleme davranışını açıklayıcı bir model (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yıl 2010, 46, Ankara.
- Karaduman, A. (2015) “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Öz-yeterlik Algıları Arasındaki İlişki” Yıl 2015 Bartın.
- Karaman, S.; ve Karabey, S. (2020) “Uzaktan Öğretimde Canlı Ders Uygulama İlkeleri ve Örnekleri; Bölüm 1: Canlı Derslerin Genel Özellikleri ve İşleyişi” Atatürk Üniversitesi Yayınevi Yıl 2020 Erzurum.
- Kaşarcı, İ.; Yiğit, R.; ve Yılmaz, E. (2012) “İlköğretim öğrencilerinin öz-yeterlik düzeylerinin akademik başarı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi” Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl 2012, Sayı 23, 371 – 388.
- Kaya, Z.; ve Önder, H.H (2002) “Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Dersine Karşı Tutumlarının İncelenmesi” Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi Cilt: 4 Sayı: 3 Yıl 2019, 330-345.
- Kaya, Z. (2002) “Uzaktan Eğitim: Uzaktan Eğitim Gereksinimi” Pegem Akademi Yayınları Yıl 2002, 15-281.
- Liaw, S.S (2007) “Surveying Instructor and Learner Attitudes Toward E-learning” Computers & Education Year 2007, 1066-1080.
- Lorsbach A.; ve Jinks J. (1999) “Öz-yeterlik Kuramı ve Öğrenme Ortamı Araştırması” Öğrenme Ortamları Araştırması Yıl 1999, 157-167.
- Marayam; Ghasemzadeh; ve Soleimani, (2011) “İngilizce öğrencilerinin öz benlik saygısı ve akademik öz-yeterlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi” Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi Yıl 2011, 139.
- Nahm, ES.; ve Resnick, B. (2008) “Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Çevrim İçi Teknolojilere Yönelik Öz-yeterlik Algılarının İncelenmesi” Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl 2020 , 33-46.
- Oğuz, A. (2009), Choi (2005), TAŞKIN, HACIÖMEROĞLU (2010) “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Akademik Öz-yeterlik İnançları” Dumlupınar üniversitesi Yıl 2009 , 22.
- Önür, H. (2013) Gelir Düzeyinin Eğitim İmkanlarından Yararlanma Düzeyine Etkisi Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl 2013, Sayı 18 259-275

- Özdoğan, A.Ç.; ve Berkant, H.G. (2020) “Covid-19 Salgını Sırasında Paydaşların Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi” Milli Eğitim Yıl 2020, 13-43.
- Özdoğan, A.Ç.; ve Berkant, H.G. (2020) “Covid-19 Salgını Sırasında Paydaşların Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi” Milli Eğitim Yıl 2020, 15-39.
- Özdoğan, A.Ç.; ve Berkant, H.G. (2020) “Covid-19 Salgını Sırasında Paydaşların Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi” Milli Eğitim Yıl 2020, 15-39.
- Özgenel, M.; ve Deniz, A. (2020) “Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum ile Akademik Güdülenme ve Akademik Öz-yeterlik Arasındaki İlişki :Öğretmen Adayları Üzerine Bir İnceleme” Üniversite Araştırmaları Dergisi Cilt: 3 Sayı: 3 Yıl 2020 ,138.
- Özgüven, İ.E. (1974) “Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Gündelik Sıkıntılar ve Sosyal Destek” Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl 2006 ,258-267.
- Pajares, F. (1996) “Akademik Öz-yeterlik ile Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Sınav Kaygısı ve Akademik Motivasyonun Aracı Rolü” Yıl 2019 , 244.
- Pajares, F. (1996) “Akademik Öz-yeterlik ile Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Sınav Kaygısı ve Akademik Motivasyonun Aracı Rolü” Yıl 2019, 244.
- Palloff, R.M; ve Pratt, K. (1999) “Learning in An Online Distance Education Course: Experiences of Three International Students” International Review of Resarch in Open and Distance Learning Volume: 11 Number: 1 Year 2010 ,17-36.
- Poyrazlı vd., (2002) “Akademik Öz yeterlik : Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Yordayıcı Rolü” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt: 3 Sayı: 2 Yıl 2014, 244.
- Poyrazlı vd., (2002)“Akademik Öz yeterlik:Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Yordayıcı Rolü” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt: 3 Sayı: 2 Yıl 2014, 244.
- Sakız, G. (2013)“Başarıda Anahtar Kelime :Öz -Yeterlik” Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl 2013, 185-209.
- Saracaloğlu, A. S.; Karademir, Ç.A.; Dursun, F.; Altın, M.; ve Üstündağ, N. (2013) “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öz-düzenleyici Öğrenme Becerilerinin Akademik Öz-yeterlik Akademik Kontrol Odağı ve Akademik Başarıları ile İlişkisi”, 385.
- Satıcı, S.; ve Akın, A. (2013) “Öznel Mutluluk Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı: 21 Yıl 2013, 65-77.
- Schuzlt, M. ve Schuzlt, M. (2007) “Öz-yeterlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Bağlılığı Kavramları Üzerine Bir İnceleme” Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi Yıl 2018, 78–89.

- Senemoğlu, N. (2003) “Elektronik Öğrenmede Öğrenci Tutum ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Öğrenci Merak ve Kaygısının Aracılık Rolü” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 43 Yıl 2020, 374-48.
- Shea, P.; ve Bidjerano, T. (2009) “Çevrimiçi Eğitimde “Epistemik Katılımı” ve “Bilişsel Varlığı” Teşvik Etmek İçin Teorik Bir Çerçeve Olarak Sorgulama Topluluğu” *Computers and Education Volume 52 Issue 3 Year 2009* , 543-553.
- Shen, B. vd., (2013) “Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Çevrim İçi Teknolojilere Yönelik Öz-yeterlik Algılarının İncelenmesi” Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl 2020, 33-46.
- Spielberger, C.D. (1972) “Ruh Hali Durumlarının Profilinin Gözden Geçirilmesi” APA PsycMakaleleri: Dergi Makalesi Yıl 2021, 387-388.
- Spinath, B. (2012) “Akademik Öz yeterlik : Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Yordayıcı Rolü” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt: 3 Sayı: 2 Yıl 2014, 244.
- Steinmayr, A. (2016) “Akademik Öz-yeterlik ile Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Sınav Kaygısı ve Akademik Motivasyonun Aracı Rolü” Yıl 2019 , 244.
- Şenel, S.; ve Kutlu, Ö. (2015) “Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Programına Katılan Öğrencilerin Akademik Başarılarını Yordayan Faktörler” Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi Yıl 2015, 177-193.
- Tabachnick, B.G.; ve Fidell, L.S. (2013) *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Yıl 2013, Boston.
- Tabachnick, B.G.; ve Fidell, L.S. (2013) *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)* Pearson, Yıl 2013, Boston.
- Torres, J.B.; ve Solberg, V.S. (2001) “Akademik Öz yeterlik : Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Yordayıcı Rolü” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt: 3 Sayı: 2 Yıl 2014 , 96.
- Tosun N.; ve Hatipoğlu, N. (2009) “İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim Sisteminde Sınav Modülü” 9th international educational technology conference, 289.
- Ummanel, A. (2010) “Yaşam Becerileri” İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yıl 2010, 201-211.
- Usher, E.L; ve Pajares, F. (2006) “Akademik Öz-yeterlik ile Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Sınav Kaygısı ve Akademik Motivasyonun Aracı Rolü” Yıl 2019, 245-246.
- Usher, E.L; ve Pajares, F. (2008) “Akademik Öz-yeterlik ile Akademik Başarı Arasındaki İlişkide Sınav Kaygısı ve Akademik Motivasyonun Aracı Rolü” Yıl 2019, 245-246.
- Uşun, S. (2006) “Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Memnuniyet Algıları Üzerine Bir

- Araştırma” Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 3 Sayı: 1 Yıl 2013, 64-75.
- Varol, N.; ve Çoban, N. (2013) “Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’deki Durumu” Marmara İletişim Dergisi Sayı: 21 Yıl 2014, 73-94.
- Woo, Y.; ve Reeves, T.C. (2007) “Öğrenmede Sohbeta Katılım ve Ödev Göndermenin Akademik Başarıya Etkisi” 9th International Educational Technology Conference
- Yalın, (2007) “Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Dersine Karşı Tutumlarının İncelenmesi” Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi Cilt: 4 Sayı :3 Year 2019, 330- 345.
- Zimmerman, B.J.; Bandura A.; ve Martinezpons, M. (1992) “Akademik Öz yeterlik : Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Yordayıcı Rolü” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt: 3 Sayı: 2 Yıl 2014, 96.
- Zimmerman, B.J. (1995) “Öğretmen Adaylarının Sosyal Öz-yeterlik Algılarının Belirlenmesi” Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 96.
- Zimmerman, B.J.; ve Kitsantas, A. (2005) “Akademik Öz-yeterlik : Olumlu ve Olumsuz Duygulanım Yordayıcı Rolü” Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt: 3 Sayı 2 Yıl 2014, 96.

Relations Between Distance Education Attitudes And Academic Self-Sufficiency In University Students

EXTENDED SUMMARY

RESEARCH PURPOSE

The aim of the study is to examine the relationship between the attitudes of university students studying at Çanakkale Onsekiz Mart University towards distance education and their academic self-efficacy. For this purpose, the relationship between socio-demographic variables and dependent variables (attitudes towards distance education and academic self-efficacy towards courses) was examined, and it was investigated whether there was a difference between the groups formed on the basis of socio-demographic variables in terms of dependent variable levels. This research will reveal how distance education and attitudes towards distance education affect students' motivation compared to face-to-face education, and students' self-efficacy perceptions based on their motivation level.

RESEARCH QUESTIONS

The research questions were determined as follows; Is there a significant relationship between female and male university students in terms of attitudes towards distance education and academic self-efficacy levels? Is there a significant relationship between the maternal education levels of university students in terms of attitudes towards distance education and academic self-efficacy levels? Is there a significant relationship between university students' liking for school in terms of attitudes towards distance education and academic self-efficacy levels? Is there a significant relationship between university students' liking the department in terms of attitudes towards distance education and academic self-efficacy level? Is there a significant relationship between the computer use levels of university students in terms of attitudes towards distance education and academic self-efficacy levels?

INTRODUCTION

People acquire the knowledge and skills they need in general subjects such as adapting to the environments they live in, communicating, transferring knowledge and experiences from the past to the next generations, and developing a lifestyle suitable for the period in which they live (Akkuş 2008: 12). The concept of communication, which started with a letter in ancient times, then leaves its place to the communication established in the practical and more accessible electronic environment, and in this way, the education system has to shape and develop itself for each generation. With the development of distance communication, a distance education system has been established in the education system in order to be more accessible both on behalf of teachers and on behalf of learners.

On this basis, in cases where face-to-face education cannot be provided or with the distance education systems developed to support the education processes, learning opportunities independent of time and place can be offered (Kaya, 2002:18). Along with distance education, the attitudes of the students towards the course materials taught in the electronic environment are known by the student herself and the instructors, and the course contents and designs are made according to these situations (Karaman ve Karabey, 2020: 12). Distance education creates positive/negative effects on students in terms of academic motivation, self-confidence, self-efficacy, coping with problems, planning. The concept of self-efficacy, which also affects the distance education system, refers to the belief of individuals in their own capacity to show a certain performance (Bandura, 1997: 167). With the perception of self-efficacy, it is determined whether individuals will fulfill their responsibilities or not. Individuals with a high level of self-efficacy also have a high level of belief that they will be successful in the lessons (Schuzlt ve Schuzlt, 2007: 89). Individuals with low self-efficacy, on the other hand, quickly get bored with their responsibilities and are disappointed by not concluding their work. Self-efficacy has a feature that can be observed by external sources and interacted with external sources (Lorsbach ve Jinks, 1999: 167). Self-efficacy also has sub-branches within itself. One of them is academic self-efficacy. Academic self-efficacy refers to students' belief in their abilities for educational work (Satıcı, 2013: 77).

METHODOLOGY

The universe of the research was determined as Çanakkale Onsekiz Mart University students who continue their education in Çanakkale, and it was aimed to collect data from at least 331 students as a sample in the research. Relational screening model was used for the research. In order to collect data in the research, the Satisfaction in Distance Education Scale developed by Hale Ilgaz and consisting of 30 questions, the Personal Information Form prepared by the researcher for the participants, and the Academic Self-Efficacy Scale consisting of 19 questions developed by Mehmet Kandemir were used. The data obtained in the research were analyzed using the SPSS analysis program. During the analysis, product moment correlation analysis was used for relations between variables, independent groups t-test for two-group comparisons, one-way analysis of variance Anova test was used to evaluate binary variables, post-hoc tests were used to see if there was a significant difference between the groups and simple linear regression analysis was applied for predictive effects.

RESULTS AND CONCLUSIONS

As a result of the study, no significant difference was found between academic self-efficacy and student satisfaction in distance education scale and gender variable. There are parallel studies in the

literature. In the studies conducted by Oğuz (2009), Choi (2005), Taşkın and Hacıömeroğlu (2010), Usher and Pajares (2006), it is seen that there is no significant difference between gender and Academic Self-Efficacy and Satisfaction Scale scores. While there was a significant difference between academic self-efficacy and the variable of liking the department, it was determined that there was no significant difference with the student satisfaction scale scores in distance education. When the literature is examined, it is seen that there are studies supporting this situation. According to Yapıcı and Yapıcı (2013: 1393), it is seen that students studying in the teaching department generally have a positive attitude towards their departments by loving their departments. While there was a significant difference between academic self-efficacy and the variable of liking the university, it was determined that there was no significant difference with the student satisfaction scale scores in distance education. When the literature is examined, it is seen that there are studies supporting this situation. According to the results obtained from the research of Özgenel and Deniz (2020: 138), the positive attitude of the education faculty students towards the department and the university they are studying can be associated with their commitment to their profession. According to the general findings, it was concluded that students' attitudes towards their profession and academic motivation significantly predicted their academic self-efficacy. There was no significant difference between the student satisfaction scale scores in distance education and the part of liking the university. When we look at the literature, there are no studies that reach a definite conclusion on this subject. While there was a significant difference between academic self-efficacy and family income level, there was no significant difference between student satisfaction scale scores in distance education. It has been determined that academic self-efficacy and satisfaction scale scores, both academic self-efficacy scale scores and student satisfaction scale scores in distance education show a significant difference according to the computer usage level variable. When the literature is examined, it is seen that there are other studies supporting this result. According to the research of Çağır (2010: 90), the fact that new university students do not have difficulty in using the internet may be thanks to the efforts to spend more time with friends in order to create a rich social environment with the changing needs of university life and adapting to the new social environment.

The relationship between attitudes towards distance education and academic self-efficacy is predicted significantly. When evaluated in general, there is a significant relationship between attitudes towards distance education and academic self-efficacy (Etlioğlu & Tekin, 2020: 48). Based on the results of the research, suggestions for new research and practitioners are listed below: In this study, variables were considered as gender, family income, mother's education level, father's education level, computer usage level, liking the university and liking the department. Different results can be obtained in the

study by expanding the variables and adding age, marital status and number of siblings. When the literature was searched in the research, no study was found on the relationship between family income level and distance education and academic self-efficacy. In order to eliminate this deficiency, more studies can be done on the research subject with this variable. The scale of student satisfaction in distance education, which is one of the scales in the research, can be changed as a distance education attitude scale and its relationship with academic self-efficacy can be examined.



A Study on the Evaluation of the Socioeconomic Effects of Sugar Factories: A Case of Kastamonu¹

Araştırma Makalesi/Research Article

Seda ÇİMENDERÖĞLU* Oya ERENOĞLU**

ABSTRACT

Since the first periods of the Republic, great importance has been attached to the industry in Turkey. One of the most important of these is sugar factories. The sugar adventure, which started with the first opened Uşak and Alpullu Sugar Factory, continued with the Kastamonu Sugar Factory opened in 1963. In this study, it was aimed to examine the socioeconomic effects of sugar beet agriculture and sugar production on Kastamonu. For this purpose, the survey method, one of the quantitative research methods, was used in addition to the field studies carried out in the factory and district centers (Center, Devrekani, Tosya, Taşköprü and Seydiler). With the questionnaire applied to 127 randomly selected farmers, it was aimed to measure the parameters such as the path followed by the local farmer in sugar beet production, the problems experienced, earnings, sowing and harvesting. Within the framework of the meeting held with the factory representative, information was provided about the works at the factory, privatization and the general situation of the farmers interested in sugar beet farming. According to the findings, sugar production in Kastamonu province is important in terms of creating a livelihood for the farmer and employment. In addition, the migration of the young population negatively affects the number of farmers in the region. The increase in fixed costs in production affects the farmer negatively. In particular, the regulation of input costs can be suggested as the main factor that will positively affect the yield in sugar beet.

Keywords: *Kastamonu, Sugar Beet, Sugar Industry*

Şeker Fabrikalarının Sosyoekonomik Etkilerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma: Kastamonu Örneği

ÖZET

Cumhuriyetin ilk dönemlerinden itibaren Türkiye’de sanayiye büyük önem verilmiştir. Bunların en önemlilerinden biri de şeker fabrikalarıdır. İlk açılan Uşak ve Alpullu Şeker Fabrikası ile başlayan şeker

¹ This article was produced by Seda ÇİMENDERÖĞLU from the master's thesis prepared by Çanakkale Onsekiz Mart University, Institute of Social Sciences in 2020.

*M.Sc., Çanakkale Onsekiz Mart University, Institute of Social Sciences, Division of Geography Education, sedacimender@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3973-8761>

**Assist. Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education, Department of Turkish and Social Sciences, Division of Geography Education, o_turkdonmez@comu.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1235-3009>

serüveni 1963 tarihinde açılan Kastamonu Şeker Fabrikası ile devam etmiştir. Bu çalışmada, şeker pancarı tarımı ile şeker üretiminin Kastamonu iline olan sosyoekonomik etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmada, fabrika ve ilçe merkezlerinde (Merkez, Devrekani, Tosya, Taşköprü ve Seydiler) yürütülen arazi çalışmaları yanında nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu kullanılmıştır. Rasgele seçilen 127 çiftçiye uygulanan anket ile yöre çiftçisinin şeker pancarı üretiminde izlediği yol, yaşanan sıkıntılar, kazancı, ekim ve hasat gibi parametrelerin ölçülmesi hedeflenmiştir. Fabrika yetkilisi ile gerçekleştirilen görüşme çerçevesinde fabrikadaki çalışmalar, özelleştirme ve şeker pancarı tarımı ile ilgilenen çiftçilerin genel durumu hakkında bilgi sağlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre Kastamonu ilindeki şeker üretimi çiftçiye geçim kaynağı oluşturması ve istihdam bakımından önemlidir. Ayrıca genç nüfusun göçü bölgedeki çiftçi sayısını olumsuz etkilemektedir. Üretimdeki sabit giderlerin artması çiftçiyi olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle girdi maliyetlerinin düzenlenmesi şeker pancarında verimi olumlu yönde etkileyecek ana etken olarak önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: *Kastamonu, Şeker Pancarı, Şeker Sanayi*

INTRODUCTION

Human beings need energy and therefore nutrition in order to maintain their vital functions, to be protected against diseases, and to continue their daily work. The discovery of some plant species, their domestication and the transition to agriculture has been a great turning point for human beings. The products obtained from agriculture can be consumed directly, as well as processed in various industrial branches and offered to the use of people. In this context, agriculture is a warehouse that provides raw materials for industry. Industry, on the other hand, formed the last of the world's population in the leap stage, and has been an activity that has been the main factor in the outbreak of wars in the world until today. The sugar revolution dealt with the way it steered the colonization process and the transformation it created in human history. Thus, it gained the feature of being the only product that gave its name to the revolution in the history of the world (Higman, 2000). The raw material required for industry has been effective in the discovery of new geographical areas. It has contributed to employment with the manpower felt in the sector, and has increased the birth rates in industrial zones around the world by increasing living standards and welfare. It has been effective in turning a big economy wheel in the world by creating market areas for the sale of the produced product. In this case, it is inevitable for geographers to consider agriculture and industry as a whole.

The relationship between sugar and industry, which is one of the agricultural products used in industry and one of the basic food and energy sources of human beings, has been the subject of this research. There are two types of sugar in the world, sucrose and starch based. Sugar production, which is based on sucrose, is from sugar beet and sugar cane in the world; the starch-based one is produced from corn syrup consisting of glucose and fructose (Yaşar, 2003; Karaibiş and Emeklier, 2012). Sugar is obtained from sugar cane or sugar beet plants. Mitchell (2004) stated that sugar cane is grown in subtropical regions. The favorable climate and soil conditions of our country made it necessary to obtain sugar from sugar beet. Turkey's geographical factors such as climate, soil and other natural conditions create a favorable environment for sugar beet. The sugar beet plant, which finds its own growing conditions

in many provinces of Turkey, has become an industrial plant that has been researched and studied by geographers since it is also a subject of industry (Yavuz, 1970; Avcı, 1993; 1996; Kadioğlu, 2009; Arpacı, 2010; Akpınar et al., 2015; Demir, 2017). Sugar beet (*Beta vulgaris var. Saccharifera*), which is grown as a raw material for sugar, is an industrial plant in the Crowbar family. In addition to sugar production, it is an important industrial plant for reasons such as animal feed from by-products such as molasses, pulp, leaves and head waste, obtaining alcohol and spirit from molasses, being suitable for modern agricultural techniques and creating employment (Şiray, 1990; Yardımcı et al., 2012).

In sugar beet production, climatic features have important effects on beet quality. It is known that an extremely dry summer or an extremely rainy autumn adversely affects beet quality and reduces root quality yield in sugar beet. (Johnson et al., 1977). In Turkey, it was stated that sugar beet cultivation in the Central Black Sea Region is suitable in terms of sun exposure, wind, temperature, humidity and soil parameters, but frost and irrigation problems in the region negatively affect sugar yield (Gürbüz, 2019).

Investments in sugar factories, which are described as "centers of culture and civilization" (Alexander, 2010), increased even more in Turkey, especially after the proclamation of the republic, and the sugar industry took its place among the first factories to be established.

In this study, Kastamonu sugar factory, state run, which is the subject of research, was established in 1963. Since the day it was founded, its economic and cultural influence on Kastamonu has gradually increased. The fact that no previous study has been conducted to evaluate the sugar factory in Kastamonu and its socioeconomic effects constitutes the original value of this study. The information obtained as a result of the research reveals the place and importance of the region in the sugar industry, its contributions to the regional economy and its socioeconomic effects.

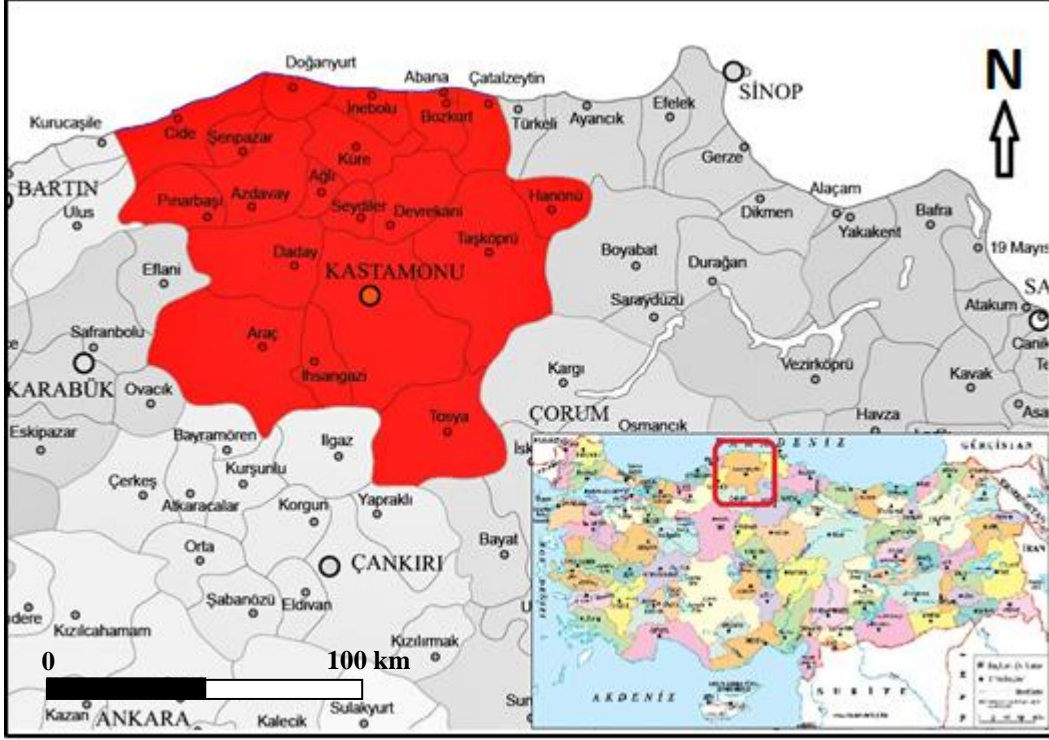
1. LOCATION AND CHARACTERISTICS OF THE RESEARCH SITE

The research area is in Kastamonu, where the average elevation is 775 m, 74,6% of it is mountainous and forested, 21,6% is plateau and 3,8% is plains. The valleys and the plains around the valleys draw attention in the province, which mostly consists of rough terrain. The most important of these are the Merkez, Daday, Taşköprü, Gökırmak and Devrez valleys. These valleys formed by the Araba and Devrekani streams, which are smaller than these, are the other plains in the province.

There are 20 districts in Kastamonu province (Figure 1). Although sugar beet is cultivated in some of these districts, 90% of the production is made in Kastamonu Central District, Devrekani, Tosya, Taşköprü and Seydiler districts. Generally, the needs of the sugar factory are met from the villages in Daday, Devrekani, Seydiler, Taşköprü, Tosya, Ilgaz, Germece, Tüney, Gökçeagaç, Boyabat and

Yenice districts. Sugar beets grown in the villages of the districts are brought to Kastamonu Sugar Factory.

Figure 1. Location Map of Kastamonu Province



2. KASTAMONU SUGAR FACTORY

The establishment of sugar factories in areas suitable for beet cultivation, easy access and high productivity ensures that the beet is delivered to the factory in a high quality manner. In addition, it is effective in reducing the development gap between regions by supporting regional development with the job opportunities it creates around it. In this context, Kastamonu Sugar Factory, the foundation of which was laid in 1958, was put into operation in 1963.

With the establishment of Kastamonu Sugar Factory, the agricultural products of the local farmers were diversified. It has also contributed to the cattle breeding of beet-producing farmers. The factory has enabled not only the farmer but also the other sectors related to agriculture to be mobilized. It has been effective in reducing the development gap between regions by providing additional income to the local people.

Kastamonu Sugar Factory is located on the 18th km of the Taşköprü road. Beets are shipped to the factory from 9 different regions and 13 weighbridge (Figure 2). Beets are transported to the factory by road. When the distances to the factory are examined, the farthest weighbridge is the one located in

Yenice district with 113 km. The nearest weighbridges the one located in Taşköprü with a distance of 24 km. The weighbridges located the research area are as follows: Devrekani weighbridge, Seydiler weighbridge, Lake weighbridge, Taşköprü weighbridge, Tosya weighbridge.

Figure 2. Distribution of Regions and Weighbridge Areas Connected to Kastamonu Sugar Factory



Source: Turkey Sugar Factories Inc., <https://www.turkseker.gov.tr/?ModulID=10&MenuID=45>. Acc. date: 15.06.2019.

There are 4 regional chiefdoms attached to the factory. As of 2018, 40.600 decares of beet has been planted in these chiefdoms. 20.600 tons of wasted beet and 191.000 tons of net beet were delivered. In addition, a total of 84.600 tons of beetroot was brought from Ankara Polatlı, Yenice Weighbridge and Çarşamba Factory from outside the region. A total of 267.200 tons of beets were processed at the factory in 2018. In addition, as of the 2017/2018 Campaign Year, 34.750 tons of crystal sugar, 67.468 tons of fresh pulp and 10.978 tons of molasses were produced. Again in this period, the presence of polar sugar in beet was determined as 16,26% according to the 2017 Annual Report. Sugar yield per hectare is 8,79 tons/ha.

In Table 1, the cultivation areas and production status of sugar beet for the last ten years are given. In this table, it is seen that since 2008, the sugar beet cultivation areas of Kastamonu Sugar Factory and the number of farmers cultivating beet have decreased. The decrease in the number of farmers is related to the migration of the farmers out of the region and the increasing costs of the farmers dealing with beet cultivation to other areas. While there was an increase in the number of farmers producing sugar beet between the years 2008-2010, a decrease has been observed since the 2011-2012 campaign period. Campaign durations varied between years, depending on the changing climatic conditions. While the

yield per decare was 3,69 tons on a 6.330,0 ha area in the 2008-2009 campaign years, it was 5,56 tons on a 3.559,2 ha area in the 2017-2018 campaign years. Despite the decrease in cultivation areas, it is seen that the yield per decare has increased.

Table 1. Sugar Beet Planting Areas and Production Status of Kastamonu Sugar Factory between 2008 and 2018

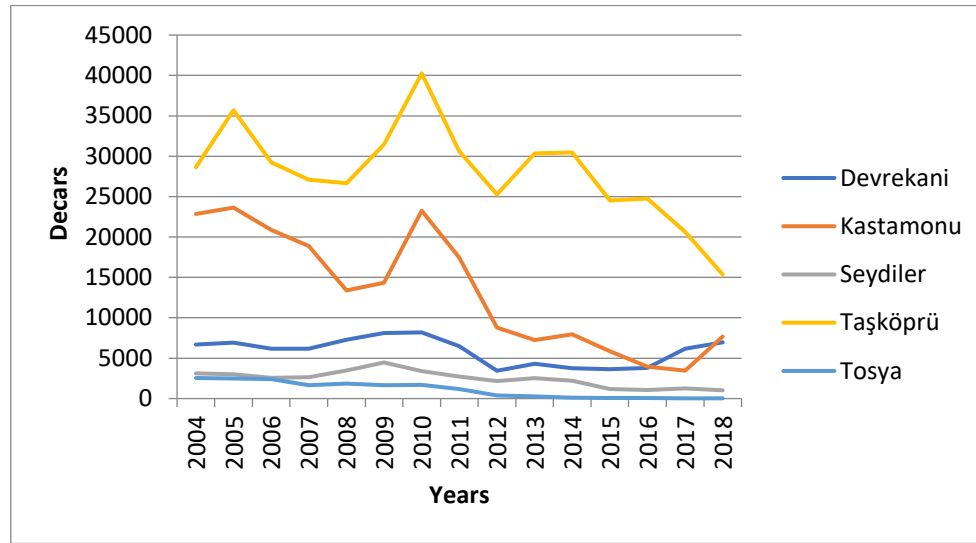
Campaign Period	Camp. Time (Day)	Beet Cultivation Area (Hectares)	Yield (Decare/Tons)	Number of Sowing Villages	Number of Farmers Planting	Processed Beet (Tons)	Crystal Sugar Production (Tons)
2008-2009	64	6.330,0	3,69	215	6.120	224.600	31.348
2009-2010	76	6.750,0	4,35	206	5.801	282.000	42.900
2010-2011	86	8.600,0	4,09	210	6.349	331.300	39.160
2011-2012	62	6.630,0	3,49	205	5.317	226.000	32.274
2012-2013	44,25	4.342,0	3,63	156	3.476	153.400	21.664
2013-2014	50	4.791,0	4,10	141	3.314	187.500	27.975
2014-2015	60	4.877,0	2,05	132	3.040	226.000	25.760
2015-2016	46	3.787,0	4,63	116	2.392	162.000	17.900
2016-2017	51	3.673,0	5,06	109	2.146	181.000	23.800
2017-2018	76	3.559,2	5,56	106	2.090	267.200	34.750

Source: Turkey Sugar Factories Inc. (Compiled from the website http://www.turkseker.gov.tr/data/dosyalar/Faaliyet_Raporlari2020_10_30_16_57_43_562.pdf. Access Date: 07.11.2019)

The distribution of the cultivation areas of the districts where sugar beet is cultivated in Kastamonu province by years is shown in Figure 3, compiled from the data of the Turkish Statistical Institute (TUIK). When this figure is examined, there are fluctuations over the years in Taşköprü and Merkez districts. Especially in recent years, it is seen that sugar beet cultivation areas have decreased in all districts except Devrekani district. The sudden decrease seen in all districts in 2007 is due to the 2007 crisis. In this period, the bad course of the economy also affected food prices negatively. Especially in recent years, student migration out of the region for educational purposes causes a decrease in the active population and a decrease in the labor force to work in agriculture. Although the farmers try to solve this deficiency by mechanized agriculture and by bringing in workers from outside, this increases the costs and people turn to products that bring them more income.

The fragmentation of land ownership is the biggest problem of the fields in Taşköprü district. In addition, Taşköprü is the district where the most planting is done in Kastamonu and where the factory is located. This district is followed by Devrekani and Central districts. The lands where sugar beet is cultivated in Seydiler and Tosya are less than in other districts. The existence of irrigable lands suitable for rice cultivation in Tosya district has led this district to rice agriculture.

Figure 3. Distribution of Cultivation Areas (Decares) of Counties where Sugar Beet is Cultivated in Kastamonu Province by Years



Source: Turkish Statistical Institute (TUIK), (https://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1001, Last Access Date: 08.02.2019).

2.1. Contribution of Kastamonu Sugar Factory to Local Economy and Social Effects

Kastamonu Sugar Factory has been an important source of income in the region with its increasing production area and number of farmers since its establishment. Producers not only make a living with the advance money they receive, but also meet the sugar needs of the family from the factory. Since the majority of sugar beet producers live in rural areas, they are also engaged in animal husbandry activities along with agriculture. This has also played an important role in the opening of large farms where modern livestock farming activities are carried out near the plantations attached to the factory.

When the harvest time comes, especially with the increase in mechanization recently, the owners of the dismantling vehicles make an agreement with the farmers on a daily basis, and this situation creates a new line of business. Separating the leaves of the extracted sugar beet from its stem and loading it on trailers are also done by workers who work for a certain wage. In addition, the transportation of beets, which are ready for delivery to the factory, from the fields to the factory created a need in the field of logistics, and the delivery of more sugar beets to the factory in a short time had a positive effect on the transportation activities carried out with trucks.

The workforce needed during hoeing and harvesting provides job opportunities for families from within the region. These workers work on acreage or per capita daily wages. Even in some areas, the number of these workers is not enough, and people from outside the region (especially from provinces such as Konya and Şanlıurfa) constitute seasonal worker migration with their families. Local women contribute to the household economy with daily wages in the process of purifying the weeds from the sugar beet plant.

It should not be thought that the sugar factory is open only during the harvest period. The factory, which is open all year, needs more labor force during the campaign periods, and it hires temporary workers during these periods. Apart from this, civil servants, engineers, servants work in the factory and the production wheel continues to operate in this way.

Sugar beet farming has also led to the establishment of enterprises that sell or rent agricultural tools to be used in production, and spare parts workshops. In addition, the cultivation of sugar beet and the need for fertilization revitalize the fertilizer, medicine and seed sectors that sell on this subject in the region.

Molasses is also made from sugar beet in the region. People who make molasses both provide food to their own homes and contribute to the home economy by selling these products in the markets. Apart from this, sugary products such as "pulling halva", which is a local product and whose main ingredient is sugar, supports the industry in a positive way.

The social activities of the factory are limited to the trainings given to the farmers. From the planting stage to the delivery to the sugar factory, the factory officials inform the farmers about sugar beet cultivation. This information is provided through conferences held by the authorities and brochures. Thus, farmers have a more efficient production process by having knowledge about sugar beet cultivation.

3. RESEARCH METHOD

The survey method, which is of great importance in geographical research, is one of the largest documented data collection methods, especially in Human and Economic Geography research. (Doğanay, 2002). These surveys, which are carried out for the people to be researched, both provide first-hand sources and provide more reliable results in the analysis and interpretation of the information obtained. In this context, the necessary information is obtained from the interviews with the Kastamonu Sugar Factory official and the feedback to be received from the producers living in four important districts where beet farming is carried out, from the information of organizations such as the General Directorate of Meteorology (MGM), State Hydraulic Works (DSİ), Mineral Research and Exploration (MTA), Kastamonu It was obtained from the Provincial Directorate of Agriculture. The information obtained through the questionnaire was calculated in Excel and presented in the form of tables and graphics, and their interpretations were made.

Both quantitative and qualitative research methods were used in the research. Qualitative research has been carried out in order to reveal perceptions and events in a realistic and holistic way in the natural environment, using qualitative data collection techniques such as observation, interview and document

analysis (Yıldırım and Şimşek, 2006). In the evaluation phase, one of the quantitative research methods, the scanning model used to describe the existing situation was used.

The population of this research consists of people living in Kastamonu and engaged in sugar beet farming, and the sample consists of farmers who participated in the survey conducted in districts where sugar beet farming is concentrated. In order to determine the socio-economic effects of sugar factories, a questionnaire was applied to 127 farmers in the districts where cultivation is concentrated.

In the study, "A Questionnaire for the Evaluation of the Socioeconomic Impacts of Sugar Factories" consisting of 25 questions; Kastamonu Sample" measurement tool was used. The questions in the questionnaire were determined together with expert lecturers. The obtained results were calculated in Excel and converted into percentage expressions and transferred to work with graphs and tables. 8 of the 135 weighbridges used were not included in the evaluation because they contain incomplete information. The evaluation results of the sugar beet production of the 127 farmers participating in the research were calculated as a percentage. A face-to-face interview was held with the authorized personnel of Kastamonu Sugar Factory, and the "Semi-Structured Interview Form" was used in this meeting.

4. RESULTS

4.1. Demographic Characteristics of Participants

85,04% of the farmers participating in the survey are male and 14,96% are female. This is due to the fact that men procure more materials such as fertilizer and seeds, and play a more active role in delivery to the factory and in other works. Information on the demographic characteristics of the farmers participating in the survey is given in Table 2. Young adults aged between 26-34 and 35-44 constitute a significant part of the participants. When the educational status of the farmers is examined, it is seen that the primary school graduates, who constitute 49,61%, are more than the other education levels. The total rate of graduates from high-level educational institutions such as high school or university is 17,32%.

The proportional distribution of education levels shows that the education level of the farmers participating in the survey is low. It is seen that the number of farmers with a monthly income of 3000 ₺ and above is higher with a rate of 44,09% compared to the monthly income of the farmers. This is followed by the farmers with an income between 2000-2999 ₺ with a rate of 37,80%, while the farmers with the lowest income are those with an income of 1-999 ₺ with a rate of 1,57%.

Table 2. Proportional Distribution of Participants' Demographic Characteristics

Demographic variables	Groups	Number (N)	Percent (%)
Gender	Woman	19	14,96
	Man	108	85,04
Age Groups	18-25	8	6,29
	26-34	25	19,68
	35-44	77	60,62
	45 years and older	17	13,38
Education level	Illiterate	6	4,72
	Primary school graduate	63	49,61
	Secondary school graduate	36	28,35
	High school graduate	16	12,60
	Associate degree graduate	3	2,36
	Bachelor's degree	3	2,36
Monthly Income (TL-₺)	1-999 ₺	2	1,57
	1000-1999 ₺	21	16,54
	2000-2999 ₺	48	37,80
	3000+ ₺	56	44,09

4.2. Findings and Comments on the Results of the Survey Form "Socioeconomic Effects of Sugar Beet Production" Applied to Farmers

The majority of the findings regarding the results of the questionnaire called "Socioeconomic Effects of Sugar Beet Production" applied to the farmers are shown in Table 3. In the survey, "How many years have you been dealing with agriculture?" When the answers given to the question are examined, it is seen that 55% of the respondents have been engaged in agriculture for 15 years or more. This is followed by farmers who have been farming for 10-14 years with a rate of 34%. When the most important livelihoods of the region are examined, it is seen that the number of people who have been engaged in agriculture for many years is high since the main economic activities are agriculture and animal husbandry.

It is seen that those who give the answer of 15 years and over with a rate of 65% to the survey question about how many years they have been planting sugar beet are in the first place. It can be concluded that sugar beet has been preferred as an agricultural product for many years in the region. This rate is followed by the farmers engaged in sugar beet farming for 10-14 years, 5% for 5-9 years, and 5% for 1-4 years, respectively, with 26%.

The answers given to the question "Do you think sugar beet production is a profitable business?" are as follows: 50% of the respondents answered "Yes" and declared that they think sugar beet production is a profitable business. While 21% say "Partially", 20% say "I am undecided", those who say that beet cultivation is not a profitable business constitute 9% of the participants.

Table 3. Results of the Survey Form titled "Socioeconomic Effects of Sugar Beet Production" Applied to Farmers

Survey Questions	Response Groups	Percentage (%)
How many years have you been engaged in agriculture?	1-4	2
	5-9	8
	10-14	34
	15 years and above	56
How many years have you been dealing with sugar beet farming?	1-4	4
	5-9	5
	10-14	26
	15 years and above	65
Do you think sugar beet production is a profitable business?	Yes	50
	Partially	21
	No	9
	Undecided	20
Do you think that the promotional activities of Kastamonu Sugar Factory for producers are sufficient?	Yes	28
	Partially	35
	No	18
	Undecided	19
Does the factory have any support for the manufacturer other than purchasing products?	Yes	20
	Partially	17
	No	42
	Undecided	21
Do you think that the use of technology in the works of Kastamonu Sugar Factory is sufficient?	Yes	44
	Partially	25
	No	17
	Undecided	14
From where do you get fertilizer and seeds in sugar beet production?	Cooperative	58
	Factory	25
	Self	17
*What are the fertilizers you use in sugar beet production?	Phosphate	84
	Nitrogen	97
	Potassium	49
*What are the points that challenge you in sugar beet production?	Hand hoe	76
	Machine	51
	Using both methods	36
*Which methods do you use in sugar beet irrigation processes?	Keel irrigation	56
	Sprinkler irrigation	71
	Using both methods	62
Why Do You Produce Sugar Beet?	<ul style="list-style-type: none"> • To contribute to the country's economy, • It creates our source of income financially, • It is more profitable than other products, • We have our own field to plant, • It is compatible with the climatic conditions of the place we live in, • It meets our needs such as sugar and pulp, • Our fields are suitable for sugar beet cultivation, • We do not have any problems with irrigation, • It is an important industrial plant, • The government provides guarantees in the purchase, • We have planting areas close to the factory, • Both the state and the farmer earn, because they are our main source of income in the village. 	

*More than one answer was given to these questions by the farmers.

When the answers given to the question “Do you think that the promotional activities of Kastamonu Sugar Factory for producers are sufficient?” were examined, it was stated that the promotional activities of the factory were at a sufficient level by saying "Partially" with 35% and "Yes" with 28%. The rate of those who find it insufficient constitutes 18% of the participants. Increasing the promotional activities of the factory towards the farmer for the cultivation of sugar beet will further increase the yield from sugar agriculture.

As in every stage of agriculture, it is an indisputable issue that technology is an important element in the delivery and processing of the products produced to the factory. The products brought are firstly examined in the laboratories and quality controls are carried out. The beets cleaned with pressurized water are sent to different belts for chopping and shredding, and then they are transformed into sugar, pulp and other by-products by going through different processes. For this, the use of state-of-the-art machinery and tools ensures continuity in production and ensures the fastest use of production. Opinions of the farmers regarding the use of technology in the factory were taken and a question was included in the survey. “Do you think that the use of technology in the works of Kastamonu Sugar Factory is sufficient?” 44% of the answers given to the question “Yes” stated that the factory is at a sufficient level in the use of technology. Those who said “partially” were 25%, those who said “No” 17%, and 14% said “I am undecided”.

According to the feedback received from the farmers participating in the survey, 72% of the producers are partners in the beet cooperative. Beet cooperatives are organizations established in order to help farmers get the best results from their production, in matters such as soil care, tillage and productivity increase. Cooperatives inform the farmers by distributing oral and written brochures both before and during planting. The participants were asked whether they benefited from the services of the beet cooperative and it was concluded that 76% of the participants benefited from the services of the cooperative. When it is examined whether the farmers are members of agricultural organizations such as the Chamber of Agriculture, unions, foundations, associations, and cooperatives, it is concluded that 72% of the farmers participating in the survey are members of an agricultural organization. Non-members of agricultural organizations are 28%. When the members of the agricultural organization are asked to write which agricultural organization they are members of, the answers received can be listed as follows:

- Chamber of Agriculture,
- Agricultural Credit Cooperative,
- Beet Cooperative,

- Irrigation Association,
- Rural Development Cooperative.

When an answer was sought to the question “Where do you get fertilizer and seed in sugar beet production?”, 58% of the farmers stated that they bought the seeds from the cooperative, 25% of them bought the seeds from the factory, and 17% of them stated that they obtained the seeds by their own means.

In order to determine whether the factory directs the farmers and provides the necessary information flow in sugar beet planting, 60% of the farmers answered "Yes" and stated that the factory guided them about planting. 40% answered that no guidance was given by the factory.

Knowing the content of the soil, fertilizing and spraying in line with the necessary determinations will increase the yield to be obtained from the soil. In this direction, it was investigated whether soil analyzes were carried out by any institution in the cultivation areas of the farmers. 82% of the farmers who participated in the survey stated that they did not have a soil analysis. 18% had soil analyzes done.

When the farmers who had their soil samples taken were asked where they had their lands analyzed, the answer was: Kastamonu Provincial Directorate of Agriculture and Private Laboratories. When asked whether the farmers who had their lands analyzed were producing according to the results of this analysis, 11,81% of the participants stated that they took the results into account when fertilizing, while the rest stated that they did not take these analysis results into account.

Hoeing and weeding in sugar beet is another factor that is at least as effective as fertilization. In addition to sugar beet, with the fertilizers thrown, unwanted weeds may grow in the soil. Apart from this, it is known that the seeds that fall frequently from the machine during planting will adversely affect root development in the later stages. In order to eliminate this, the farmers in the region perform hoeing with hand hoe, which is a traditional method, and with machines within the possibilities of modern technology. The fact that the machine hoeing method increases the losses by damaging the plant roots has also directed the local people to the manual hoeing method. Although mechanized agriculture tends to become more widespread in the region in recent years, traditional methods maintain their importance. The best proof of this is that the growers ask, “What are the points that make you difficult in sugar beet production?” In their answers to the question, it can be shown that the most challenging point for them is the worker-expenditure costs. The most common use of workers is hoeing and harvesting. This can also be seen in the widespread use of hand hoe for dilution and weed removal.

Although the release irrigation method in sugar beet is negative in terms of carrying the well-developed and fertile part of the soil, it continues as a traditional method in the region today. In addition, the sprinkler irrigation method requires less labor, gives more successful results than the flood irrigation method on sloping lands, and is a more ideal irrigation method by allowing the soil to absorb water slowly. In this context, the farmers who produce in the region were asked what method they used to irrigate, and according to the answers they gave, it was concluded that sprinkler irrigation is used more widely.

Based on the answers to the question “Why Do You Produce Sugar Beet?”, it is concluded that the farmers prefer sugar beet as an agricultural product, as it is a plant that provides economic income and adapts to the local climate.

The answers given to the question “How Much Is Your Sugar Beet Production Area and Production Amount?” are shown in Table 4. Some 29,92% of the participants are engaged in sugar beet farming on 51-100 decares of agricultural land. This is followed by lands between 26-50 decares with a rate of 21,26%. At least, it grows sugar beet with a rate of 5,51% on an area of 500 decares or more. The size and smallness of agricultural lands vary according to the fragmentation of the land. The fact that the land is fragmented is due to its fragmentation by inheritance and topography conditions. While the beet cultivation lands were wider in Devrekani district, it was revealed that the lands were more fragmented in Taşköprü district. Since the lands are not fragmented, it will facilitate the use of machinery in agriculture and will increase the yield to be obtained from the unit area.

Table 4. The Proportional Distribution of the Sizes of the Fields Growing Sugar Beet by the Producers in the Surveyed Districts

Size of Beet Sowing Area (da)	Number	Percentage (%)
1-10	9	7,09
11-25	12	9,45
26-50	27	21,26
51-100	38	29,92
101-250	19	14,96
251-500	15	11,81
501+	7	5,51
Total	127	100

Another question in the survey is about the privatization of sugar factories (Table 5). As a result of the research conducted in the districts, 71,65% of the farmers who participated in the survey answered "No" to the question and stated that they did not want the factories to be transferred. The rate of those who said "Yes" is 8,66%, the rate of those who answered "Partly" is 15,75%.

Table 5. Opinions of Farmers on Privatization of Kastamonu Sugar Factory

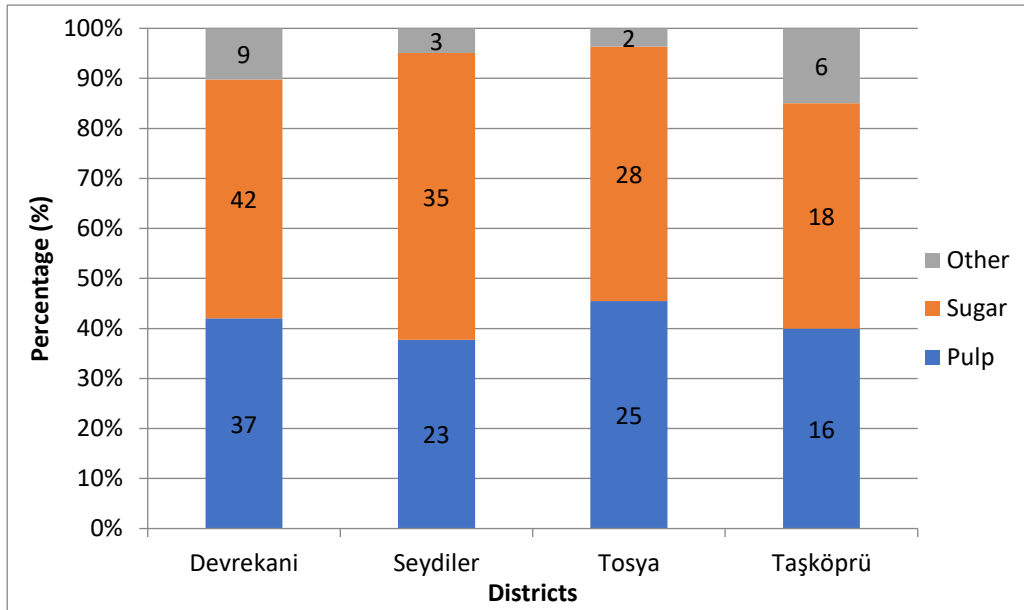
District	Yes		Partially		No		Undecided	
	Number	Percent (%)	Number	Percent (%)	Number	Percent (%)	Number	Percent (%)
Devrekâni	6	4,72	-	-	32	25,20	10	7,87
Seydiler	2	1,57	4	3,15	21	16,54	2	1,57
Tosya	-	-	1	0,79	23	18,11	6	4,72
Taşköprü	3	2,36	-	-	15	11,81	2	1,57
Toplam	11	8,66	5	3,94	91	71,65	20	15,75

When asked why those who advocate that the Sugar Factory should not be privatized adopt this view, the following answers were collected:

- It is believed that the factory will work more systematically and regularly when it stays in the state.
- There is no guarantee that the factory will not close if the desired efficiency cannot be obtained when it is privatized.
- Farmers are in a difficult situation and sugar beet production decreases.
- If it is privatized, we cannot get the full value of our production.
- Since sugar beet is a strategic product, it should be under state control.
- The farmer cannot fully cover the cost and becomes unable to plant. This causes damage to the transporter, workers and other sectors, especially the manufacturer.
- Economic circles should be run by the state,
- As a farmer, we do not want to go out of state support.
- Sugar factories are the property of the farmer and the state, they should not be privatized.
- Private companies cannot provide as much as the state.
- The economic loss in the private sector is directly reflected on the producer and we suffer damage.
- It should not be transferred for a more systematic operation and service.

Sugar beet pulp is a product preferred by livestock farmers. In the survey, the farmers were asked which services of the factory they benefit from and their answers are given in Figure 4.

Figure 4. Proportional Distribution of the Answers Given to the Question “What Services Do You Benefit from Kastamonu Sugar Factory?”



In all four districts, it is seen that the rate of those who benefit from the sugar and bagasse services of the factory is high. This situation is caused by the fact that sugar is one of the basic foodstuffs and the farmer who produces beet in the region is engaged in animal husbandry activities besides agriculture because he lives in the countryside.

In the survey, “Is Sufficient Information About Sugar Beet Cultivation Provided to You by the Factory/Cooperative? Indicate the Places You Have Obtained Information About Planting”, 74,02% of the producers said "Yes" while 25,98% answered "No". With the answers obtained, it is possible to list the places where the producers received information about planting as follows:

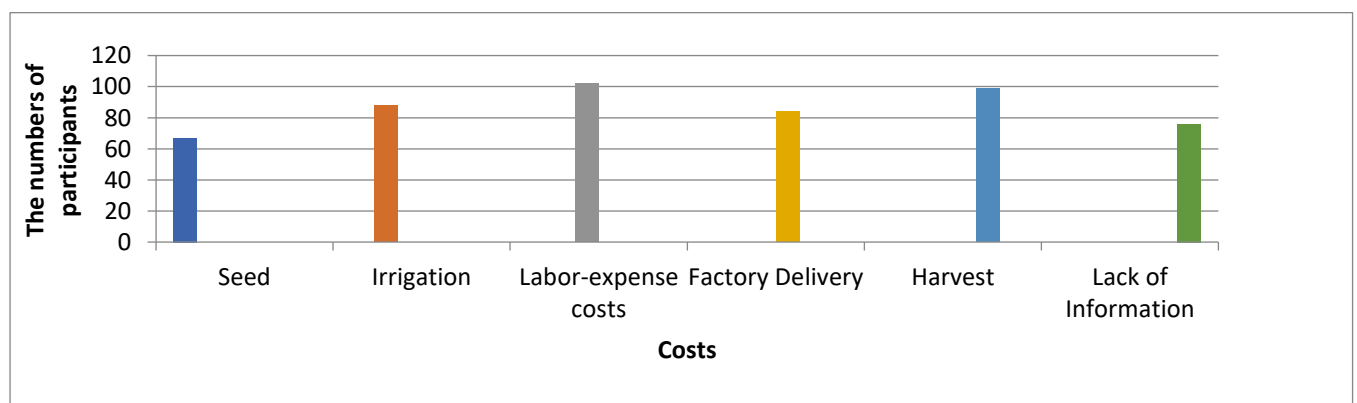
- From the Sugar Business District,
- Beet Cooperatives,
- From Beet Chiefs,
- Chamber of Agriculture,
- Sugar Factory Regional Chief
- From Kastamonu Sugar Factory,
- From Agricultural Engineers,
- From the presentations and booklets given by agricultural organizations before planting.

For the farmers both engaged in beet farming and animal husbandry in the region, pulp makes a great contribution to animal husbandry. In this context, questions were asked to the farmers who were surveyed in the research area to find out whether they are engaged in animal husbandry, whether they give sugar beet pulp to their animals or not, and their thoughts on the contribution of pulp to animal husbandry. It is known that people living in rural areas are generally engaged in animal husbandry as well as agriculture. This situation is also very common in the research field. According to the data obtained from those who participated in the survey, the rate of those who do animal husbandry is 86%, and the rate of those who do not keep livestock is 14%. In the region, especially in the winter months, the closure of the pastures with snow leads the animal breeders to feed, hay and other nutrients such as grass. Beet producers provide this by-product obtained from beet pulp, which has a high energy rate, to their animals to be fed. While 76% of the participants use the pulp as animal feed in the nutrition of their animals, 24% do not give it to their animals. In addition, the leaves at the head of the beet are used for feeding animals during the harvesting process.

Another question in the survey is to obtain information about how they evaluate the contribution of sugar beet production to animal husbandry (in terms of milk or meat costs). 44,1% of the participants answered "Very Important", 48% "Important", and 5,1% "Important". In the light of these results, it can be concluded that the farmers participating in the survey consider the by-products obtained from sugar beet, such as pulp and bagasse, to be important in animal husbandry.

Farmers face various expenses in the process ranging from the supply of seeds to the delivery of sugar beet to the factory, and there are some points that make the farmers economically difficult in production. In this regard, researches were carried out in the survey area, and more than one answer was received from the participants. It has been determined that farmers have the most problems in worker-expenditure costs (Figure 5). In addition, delivery to the factory and harvesting are other issues that increase the cost of farmers.

Figure 5. Proportional Distribution of the Answers Given to the Question “What Are the Issues that Make You Difficult in Terms of Costs in Sugar Beet Cultivation?”



4.3. Findings and Comments on the Interview with Kastamonu Sugar Factory Officials

Within the scope of the research, a mutual meeting was held with Deputy Manager at Kastamonu Sugar Factory on 08.01.2019. In the interview, the questions prepared in advance were conveyed to the participant in order and answers were received. During the meeting, information was obtained about the establishment of Kastamonu Sugar Factory and some of its features, and information was provided about the general situation of the farmers engaged in sugar beet farming in Kastamonu.

As a result of the interview, it was learned that Kastamonu Sugar Factory was opened on October 14, 1963. "It has an average of 3.800 tons of sugar beet processing capacity per day." The factory, which is expressed as, processed 267.200 tons of beets in the 2017/18 campaign period. "There are four regional chiefdoms affiliated to Kastamonu Sugar Factory. These; Center, Çankırı, Devrekani and Taşköprü (they have different scales)". When we look at the locations of the regional chiefdoms, it is seen that they are concentrated in the centers where the cultivation is high." information was obtained. "As of 2018, 40.600 decares of sugar beet has been planted in the cultivation areas of these four chiefdoms, 91 thousand 356 tons of beet, 206.000 tons of wasted beet, and 191.000 tons of net beet have been delivered." information has been transferred. In addition, during the meeting, it was learned that a total of 60.000 tons of beets were brought from Ankara Polatlı, Yenice weighbridge and Çarşamba Factory from outside the region. As of the 2017/2018 Campaign Year, the factory produced 28.300 tons of sugar, 67.468 tons of fresh pulp, and 10.300 tons of molasses. Considering the production diversity in the factory, it was learned that sugar, pulp and molasses were produced from sugar beet. We learn that the molasses produced here is sent to the yeast factories. In addition, depending on the existence of the sugar factory, it has been learned that in the same region, besides sugar, there are also industrial branches that appeal to sugary products such as rolled halva and hard candy.

Within the scope of harvesting, it has been determined that harvesting with workers and machines has become widespread. While this situation is effective for the farmers to make planting and production easier, it also increases the yield from the unit area. Information on this subject was given as "We see that agriculture, especially with dismantling machines, has increased in Devrekani district". The labor force provided for the lands where the use of machinery is low is as follows: "It is seen that the labor in Kastamonu is expensive, the population in the village has decreased due to the migration of the population of working age to the cities, and accordingly, there is an external labor force supply, and the employment of workers from Konya has increased recently, especially around Devrekani". specified. With the increase in mechanized agriculture, the number of workers needed by the farmer will decrease and this will increase the farmer's earnings by eliminating labor costs for the farmer.

The authorized personnel, who was interviewed, was asked what kind of training activities are carried out for the local farmers: “In our regional chiefdoms, both our friends on the field, our workers and our engineers are informed in writing and verbally through one-on-one interviews or a planter course held before planting.” expressed as. In addition, it is understood that the producers were informed about planting by distributing booklets to beet growers. In addition, the authorized personnel said, “The socio-economic impact of the sugar factory on the development of the region cannot be denied. It both provides employment and affects the cultural structure of the region where it is located. Not only the farmer, but also the transporter and the worker earns, and it is a factory that appeals to all segments of society”.

The question “What should be done to increase yield and quality?” was answered as "Especially in the center and Taşköprü districts, the fields are very small, so this affects the yield and quality negatively." "The average is around 5-10 decares. This situation is slightly better in Devrekani. The more the land is consolidated, the more the farmer's income will increase." From here, it can be concluded that one of the biggest problems in beet production in Kastamonu is the low income due to the fragmentation of the lands. Besides, "One of the biggest problems of the region is the high immigration. The population to be employed in agriculture is decreasing. In recent years, the cultivation area, especially in Devrekani, "I believe that agricultural areas will increase, especially if fuel, fertilizer and labor input costs are reduced." expressed an opinion.

Finally, when the authorized personnel was asked about his views on the privatization of sugar factories, he said, “Our factory has not been sold yet, no one has aspired, and now it's gone. Everyone looks at this issue from their own perspective. As long as he stays in the state, he cannot work more efficiently, there is no investment. When there is privatization, investments will increase. We have a shortage of qualified personnel, we are also experiencing a shortage of trained personnel as there is no demand for short-term jobs. Of course, there were also privatized factories. It is also useful to wait and see for them right now, they will also shed light on this darkness so that we can see the results” expressed his thoughts.

CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS

Migration, which accelerates Turkey's transition from rural society to urban society, reduces the number of people engaged in agriculture and negatively affects sugar agriculture, like all agricultural activities. Seed supply, fertilization, pest control, credit supply and irrigation are the main inputs in sugar beet. Accordingly, the increase in these inputs, climate changes, diseases in sugar beet, quota application, privatization of factories, and the decrease in the number of people engaged in sugar

agriculture are other reasons. Sugar that cannot be obtained from sugar beet causes factories that need sugar to turn to chemical sweeteners and products containing Genetically Modified Organisms (GMO). Since Turkey is dependent on foreign countries in terms of chemical sweeteners, this situation increases exports and harms the country's economy.

Achieving the targeted income in terms of the development of rural areas and thus agriculture can only be achieved by increasing productivity, reducing costs, providing loans under favorable conditions, supporting the producer economically or socially from planting to marketing, but only by organizing and institutionalizing the producer first by himself and then by non-public institutions. These organizations are cooperatives, producer unions, associations and foundations, respectively. In this context, the membership of the farmers to any agricultural organization will make the farmers more effective in the production and marketing of sugar beet.

Sugar factories are important for the region both in terms of creating a livelihood for the farmers and with the permanent and seasonal employment they create within the factory. Apart from its contribution to the breeder, it is also important in terms of contributing to socioeconomic development. Since it also triggers livestock, transportation, fertilizer industry and other sub-sectors, it makes an important contribution to reducing the development gap between regions.

Apart from meeting the sugar needs of our country, it is of great importance for agricultural areas due to its use as animal feed and the fertilizer effect of its leaves left in the soil after harvest. Kastamonu Sugar Factory has an average of 3.800 tons of beet processing capacity per day with its increasing processing capacity since its establishment. There are 4 regional chiefdoms attached to the factory. Sugar beet, which requires great effort at every stage from planting to harvesting, is an indispensable agricultural product for Kastamonu farmers. In this context, the following results were obtained in sugar production in Kastamonu as a result of surveys and examinations with the participants engaged in farming in the region;

- The biggest challenge for farmers is increasing costs in production. The need for labor force, especially in the districts where there is a lot of out-migration, caused the producers to bring workers from outside, which increased the costs. Advance money should be given on time for these expenses of farmers before and after planting and should be increased in proportion to the increasing costs.
- Yield loss as a result of the incomplete modernization in agriculture puts the farmers in a lot of trouble. Although mechanized agriculture is widely practiced in some districts, agriculture with human power still continues. This causes a loss of efficiency and slows down the production process.

- Most of the growers in the region do not have their soil analyzed. This brings along unconscious fertilization and causes the desired yield from the soil to not be obtained sufficiently.
- Migrations out of the region, increase in costs, replacement of sugar obtained from sugar beet by chemical sweeteners and lack of incentives direct the farmers to other areas. Most farmers give up on beet cultivation due to the increase in costs but not providing the desired income, and turn to other income-generating products such as bread or animal husbandry.

Considering the results of the research, some suggestions that may be effective for the region are listed as follows:

- Sugar beet prevents migration out of the region with the required manpower and the employment opportunities it provides to the adjacent areas. Therefore, sugar beet production should be supported and people should be encouraged to produce.
- Payments, which are defined as advance money, should be made on time and farmers should be supported in modernization in agriculture by supporting the farmer in the supply of fertilizers, seeds and agricultural tools to be used in the transition to modern agriculture.
- According to the results of the survey, it is seen that the rate of farmers having soil analysis is very low. Farmers should be made aware of this issue, and agricultural lands should be fertilized according to the data prepared as a result of the analysis.
- Farmers should be made aware of everything from the first stage of production to the harvest stage, and it should be ensured that the best yield is obtained from the soil by conscious agriculture.
- Sugar beet production should be supported in order to ensure competition with chemical sweeteners that have emerged especially in recent years and to prevent foreign dependency in this regard.
- Sugar beet fields should be fertilized at appropriate times with the guidance of the cooperatives and the factory, and soil and leaf analyzes should be made absolutely. Inappropriate time and excessive fertilization is not beneficial, on the contrary, it harms the soil and creates a great cost for the farmer.
- When the planting areas that provide raw materials to Kastamonu Sugar Factory are examined, the small and fragmented fields, especially in the Center and Taşköprü district, affect the yield and quality negatively. This situation not only hinders mechanized agriculture, but also causes the farmer's income to decrease. Consolidation of the lands will both increase the income of the farmer and the suitability of the land for mechanized agriculture will be ensured.
- Irrigation canals are especially high in Devrekani district, where sugar quality is the highest. Expanding these canals in other production areas will make irrigation easier and increase efficiency.

- One of the most important problems in sugar cultivation in Kastamonu is migration out of the region. In particular, the migration of the young population out of the region increases the need for labor and affects the number of farmers who will produce. Meeting the labor force need by bringing in workers from outside the region is another factor that increases the cost. The increase in expenses for fuel, fertilizer, transportation, etc. affects the farmer negatively. Reducing this and similar input costs will affect the farmer positively, and will positively affect the yield in sugar beet.

REFERENCES

- Akpınar, D., Karadeniz, V. (2015). Erzincan Şeker Fabrikasının Kuruluşu, Gelişimi ve Geleceği. *Journal of International Social Research*, 8 (39).
- Alexander, C. (2010). *Personal States: Making Connections Between People and Bureaucracy in Turkey*. Oxford: Oxford University Press.
- Arpacı, S. (2010). Ağrı ve Çevresinde Şeker Pancarı Tarımı ve Şeker Sanayi. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Avcı, S. (1993). Türkiye’de Şeker Pancarı Ziraatının Coğrafi Esasları, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü Coğrafya Dergisi, 4, 265-289.
- Avcı, S. (1996). Türk Şeker Sanayinin Kuruluş ve Gelişmesinde Devletin Etkisi, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü Coğrafya Dergisi, 4, 291-302.
- Demir M. (2017). Kars İlinde Şeker Pancarı Üretiminin Beşeri ve Ekonomik Önemi, Sürdürülebilirliği, *Marmara Coğrafya Dergisi*, 36, 175-190.
- Doğanay, H. (2002). *Coğrafya Öğretim Yöntemleri, Aktif Yayınları, İstanbul*.
- Gürbüz, G. (2019). Orta Karadeniz Bölümünde Şeker Pancarı Tarımının Coğrafi Özellikleri. (Master Thesis). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.
- Higman, B.W. (2000). *Sugar Revolution. Economic History Review*, LIII, Blackwell Publishers, Malden, S.213.
- Kadioğlu, Y. (2009). Çivril’de Şeker pancarı Tarımının Coğrafi Özellikleri, *Doğu Coğrafya Dergisi*, Sayı:22, s:107-124.
- Karaibiş D., Emeklier, H.Y. (2012). Pancar Şekeri Mi? Mısır Şekeri Mi?, 1. Uluslararası Anadolu Şeker Pancarı Sempozyumu, s. 85.
- Johnson, R. T., Alexander, J. T., Rush, G. E., Hawkes, G. R. (1977). *Şeker Pancarı Üretimindeki Gelişmeler: Prensipler ve Uygulamalar* (Çev. T. Bilgen, K. Eren, G. Onat). Ankara: Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.
- Mitchell, D. (2004) *Sugar Policies: Opportunity for Change*, World Bank Policy Research Working Paper No: 3222.
- Turkey Sugar Factories Inc. (2019). Corporate Identity. (15. 6. 2019) <https://www.turkseker.gov.tr/?ModulID=10&MenuID=45>.
- Turkey Sugar Factories Inc. (2019). Corporate Identity. (7. 11. 2019) http://www.turkseker.gov.tr/data/dosyalar/Faaliyet_Raporlari2020_10_30_16_57_43_562.pdf.

- Şiray, A. (1990). Şeker Pancarı Tarımı, Pankobirlik Yayınları. No: 2, Ankara.
- Yardımcı, N., Çulal Kılıç H., Ürgen G. (2012). Eskişehir İli Şeker Pancarı Üretim Alanlarında Görülen Virüs Hastalıklarının DAS-ELİSA Yöntemiyle Belirlenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 7(1):42-50.
- Yaşar, O. (2003). 1913 ve 1915 Yılları Sanayi Sayımı İstatistiklerine Göre Osmanlı Devleti'nde Tarıma Dayalı Sanayiler, Türk Coğrafya Dergisi, 40:47-74.
- Yavuz, M. L., (1970). Orta Anadolu ve Marmara İklim ve Toprak Şartlarında Su ve Azotun Şeker Pancarının Verim ve Kalitesine Etkileri Üzerine Bir Araştırma, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Yayını. Ankara.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (5. Baskı). Ankara: Seçkin.



Sağlık Çalışanlarında Duygusal Emek Gösterimlerine İlişkin Çok Değişkenli Bir Araştırma: Bursa Örneği¹

Araştırma Makalesi/Research Article

Bilal EZİLMEZ* Umut EROĞLU**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, duygusal emek gösterim stratejilerini şekillendiren öncülleri ve bu gösterim stratejilerinin sonuçlarını analiz etmektir. Hipotezler, yapısal eşitlik modeli kullanılarak Lisrel programı ile test edilmiş ve Anova ve t-testleri de gerekli faktör analizleri yapılmıştır. Sağlık çalışanlarının duygusal gösterim stratejilerinden derin duygusal emek gösteriminin, araştırma değişkenlerinden sadece duygusal tükenmişlik dışındaki diğer tüm değişkenlerle anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Dindarlığın derin duygusal emek üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Duygusal tükenmişliğin duygusal emek davranışlarının performansına aracılık etkisi de diğer bir sonuçtur.

Anahtar Kelimeler: *Duygusal Emek Gösterimleri, Öncüller, Sonuçlar, Yapısal Eşitlik Modeli*

A Study On The Emotional Labor Displays Of Bursa Health Workers

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the antecedents that shape the strategies of emotional labour displays and the consequences of those display strategies. Hypotheses were tested with the Lisrel program using the structural equation model. Anova and t- tests were also performed with the necessary factor analyses. It was seen that the deep acting behaviours of the health workers' as emotional display strategy had a meaningful and positive relationship with all but the emotional exhaustion of the research variables. It was found that religiosity has positive effect on deep emotional labor displays. Emotional exhaustion has mediating effects on the performance for emotional labor behaviors.

Keywords: *Emotional Labour Displays, Antecedents, Consequences, Structural Equation Model*

¹ 2018 yılında MECAS-III konferansında Budapeşte’de bildiri olarak sunulmuş olup Bilal Ezilmez’in doktora tezinden oluşturulan bir çalışmadır.

* Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon, bezilmez@bandirma.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6806-8376>

** Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon, erogluumut@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3102-1763>

GİRİŞ

İnsan yaşamında çok önemli olan duyguların özel yaşamda olduğu kadar örgütler için de önemli hale gelmesi modern işletmecilik yaklaşımlarının gelişimiyle birlikte başlamıştır. 1980’li yıllarla birlikte işyerinde duygular çok daha önem kazanmış ve duyguların insan yaşamındaki yeri, işteki duyguların varlığı ve dışa vurum biçimi, örgütlerin ve çalışanların performanslarında duyguların rolü önemli araştırma konuları haline gelmiştir. Bu gibi nedenler duyguları yönetebilmeyi insan yaşamının her alanında ve aşamasında ihmal edilemez bir önemli bir konu haline getirmiştir. Çalışanın müşteri veya hizmet alana karşı sergilediği davranışlardaki duygusal etkenler ve bunları daha iyi anlama çabaları da bu çerçevede örgütlerde duygu olgusunu çok yönlü olarak incelenmeye değer kılmıştır.

Duygusal emek en geniş anlamıyla çalışanların aldığı ücret karşılığında duygularını işverenin istediği ve işinin gerektirdiği amaçlar doğrultusunda kullanması olarak tanımlanabilir. Örgütler belirli kurallar koyarak çalışanlarından müşterilerine ve diğer paydaşlarıyla ilişkilerinde birtakım duyguları göstermelerini istemektedirler. Duygusal davranış kuralları olarak adlandırılan bu kurallar, örgütler tarafından talep edilen duygu gösterimlerinin standartlaştırılmasını sağlayan kurallardır.

Bu çalışmada duygusal emeğin öncülleri, gösterim stratejileri ve sonuçları birlikte incelenmiştir. Duygusal emeğin bireysel öncülleri olarak duygusal emek davranış kurallarına verilen önem ve dindarlık, örgütsel öncüller olarak duygusal gösterim kurallarının açıklığı, duygusal davranış kuralları pozitif içerik gösterimi ile duygusal davranış kuralları negatif içerik gösterimi ve örgütsel destek algısı ele alınırken; derin, yüzeysel ve doğal duygusal emek gösterimlerinin sonuçları olarak da duygusal tükenmişlik ve çalışan performansı ele alınmıştır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Hochschild’in duygusal emek kavramını ilk kez kuramsallaştırarak ortaya koyduğu Yönetilen Kalp: İnsan Duygularının Ticarileştirilmesi” adlı çalışmasında (1983) duygusal emek kavramını kullanarak müşterilere hizmet sektöründe (hostesler, çağrı merkezi çalışanları gibi) hizmet sunumu yapılırken ortaya çıkan duyguların analizini yapmıştır. Hochschild (1983)’in adı geçen bu çalışmasındaki ana fikire göre sosyal norm bazlı duyguların yönetimi, örgüt işgörenleri duygularını yönettiğinde ve sosyal normları sadece kendisi belirlediğinde bile çaba göstermeyi gerektirir ve bu da duyguların bir emek haline dönüşerek metalaşmasına neden olmaktadır.

İş yaşamında örgütteki davranışların anlaşılması açısından duygular oldukça önemlidir ve onlar davranışları birçok şekilde etkilediğinden örgütsel davranış alanında bu konu gittikçe daha çok dikkat çekmektedir (Çeçen, 2002; Özkalp ve Cengiz, 2003). Günümüzde örgütlerdeki iş ortamında duyguların oldukça etkileyici unsurlar olduğu anlaşıldığından duygular iş yaşamında ve genelde

insanların hayata yönelik bakış açısını, moralini ve performansını olumlu ya da olumsuz şekilde etkilediğinden çalışanlar için de hayati önem taşımaktadır (Akçay ve Çoruk, 2012). Duygular, çalışanların performansını etkileyen güçlü bir psikolojik güçtür ve iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Duyguların yönetilmesi (Gross, 1998; Gross, 2015) giderek duyguların iş yerinde belirli kurallara göre gösterilmesini sonuç veriyor ve bunun sonucu stratejik olarak sergilenen davranışa duygusal emek adı veriliyor (Grandey vd., 2010; Grandey, 2015; Niven, 2016; Grandey ve Sayre, 2019). Duygusal emek ilgili alan yazında bu trendin en yeni kavramlarından biridir ve doğru yönetilirse örgütlere, özellikle hizmet kesimindeki örgütlere, olumlu sonuçlar sağlayabilmektedir (Kart, 2011; Eroğlu, 2010).

Ayrıca, TÜİK verilerine göre ülkemizde çalışan nüfusun yarısından fazlası (%53.1) hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Dolayısı ile çok sayıda meslek için duygular, duyguların yönetimi ve istenen duygunun gösterimi günümüzde bir gereklilik haline gelmiş bulunmaktadır (www.tuik.gov.tr).

Günümüzde Duygusal Emek bu denli yaygınlaşmasının altındaki temel etken çalışanların duygularını ne şekilde sergileyeceğinin kendilerine bırakılmayıp bazı kurallara bağlanmış olmasıdır. Bu nedenle duyguların düzenlenmesi, yönetilmesi bir emek olarak kabul edilmeye başlandığı gibi stratejik önem de kazanmış durumdadır. Özellikle sağlık gibi kilit hizmet sektörlerinde artık çalışan tarafından sergilenen emek büyük oranda duygular ile ortaya konulmaktadır (Hochschild, 1983).

Tablo 1. Duygusal Emek ile İlgili Kavramlar

Duygu ile ilgili kavramlar	Tanım
Duygusal Emek (DE)	Diğerlerinin zihinlerindeki uygun durumu oluşturan dışa dönük yüz ifadesini "uyarım" ile veya "baskılayarak" sürdürebilmek için bir çalışanın yaptıklarıdır. Bir ücret karşılığında duyguların yönetilmesidir.
Yüzeysel DE	Çalışanların gerçek hislerini değiştirmedikleri halde, duygu gösterimlerini kontrol ederek beklentilere uyumlu hale getirdikleri davranış biçimidir.
Derinlemesine DE	Çalışanların gerçek hislerini çaba göstererek kendisinden beklenen davranışlarla uyumlu hale getirmesidir.
Doğal DE	Çalışanların yansıtmak durumunda oldukları duyguları hâlihazırda zaten hissediyor olmaları durumunda ortaya çıkan davranış türüdür.
Duygusal Tükenmişlik	İşyerinde karşılaşılan zorluklara karşı bireysel olarak geliştirilen duygusal olumsuz tepkilerdir. Diğer bir deyişle tükenmişlik, sürekli güçlü strese maruz kalmaktan kaynaklanan düşük öz saygı veya öz yeterlilik duyguları ile birleşen duygusal, fiziksel ve zihinsel tükenmişliktir.
Duygusal Davranış Kuralları	Çalışanlar için iş yerinde uygun duygu gösterimlerini standardize eden kurallardır. DE gösterim kuralları da denilmektedir.
Duygu Düzenleme	Bireylerin kendilerini hangi duyguları yaşayacağına ikna etme ve yaşadığında bu duyguları nasıl yaşayacağını ve nasıl ifade edeceğine dair çabalar ile ifade ve duyguların değiştirilmesidir.
Duygusal Uyumsuzluk	Gerçekten hissedilen duyguların ifade edilen duygular ile çelişmesi halidir. Yüzeysel duygu gösterimi tam da bu durumun ortaya çıkmasına neden olan bir stratejidir ve uzun vadede çalışanın duygusal tükenmişlik yaşayarak işi bırakmasına kadar gidebilen bir süreçtir.

Kaynak: Barsade ve Gibson (2007)'den yararlanılmıştır.

Duygu yönetimi işi cenaze hizmetleri, mahkemeler, polisler, sağlık çalışanları çok sayıda meslekte uygulanmaktadır ve çalışanlar içlerinde buldukları farklı durumlar dolayısı ile farklı duygular gösterme zorunluluğu hissederler (Hochschild, 1979). Bu durumda duygusal gösterim kuralları söz konusu olmaktadır (Grandey vd., 2010; Randolph ve Dahling, 2013; Niven, 2016). Başarılı uygulama müşteri tatminini ortaya çıkardığı için önemlidir (Humprey vd., 2015; Otterbring, 2017).

Alan yazında hem duygusal emek hem de bireysel belirleyicilerin (farklı demografik özellikler, örgütsel destek algısı, duygusal emek (DE) gösterim kurallarına verilen önem, etik ve dindarlık gibi) işletmelerde ve çalışanlarda etkilerini ayrı-ayrı ele alan çok sayıda çalışma mevcuttur (Hochschild 1983; Ashfort ve Humprey, 1993; Morris ve Feldman, 1996; Grandey, 2000; Ünler Öz, 2007; Elçi vd., 2011; Tracey, 2012; Perera vd. 2018; Barry vd., 2019). Bununla birlikte adı geçen kavramların etkilerini inceleyen çalışmaların yeterince yapılmamış olduğu görülmektedir.

Yöneticilerin, işletme çalışanlarının tatminsizliklerini teşhis edebilme ve buna bağlı memnuniyetsizlikleri giderebilmek için gerekli önlemleri alabilmeleri için işletme çalışanlarının iş tatminsizliklerine ne tür tepkiler gösterdiklerinin bilinmesi yöneticiler açısından son derece önemlidir (Oral ve Köse, 2011; Özdemir vd., 2013). İşletmeler arası rekabetin giderek arttığı ve büyük önem kazandığı günümüzde özellikle sağlık işletmeleri de çalışanların rekabet edebilirlik açısından iş sonuçlarına dair sağlam öngörülere sahip olmak istemektedirler (Gül vd., 2008; Seery ve Corrigan, 2009; Vural vd. 2012). Sağlık çalışanlarının din ve maneviyattan destek aldıklarını vurgulayan çalışmalar da literatürde mevcuttur (Tracey, 2012; Wang vd.; 2016; Perera vd., 2018).

Özetle, günümüzde işletmeler de çalışanların iş sonuçlarına dair sağlam öngörülere sahip olmak istemektedirler. Bu nedenle duygusal emek gösteriminin çok önemli olduğu sektör sağlık sektörü çalışanlarının duygusal emek kullanımları hakkında gerçekleştirilen çok sayıda çalışma bu durumu açıkça ortaya koymaktadır (Ergin, 1992; Demirbaş, 2006; Akbolat ve Işık, 2008; Çaldağ, 2010; Çelik vd. 2010; Köse vd., 2011; Oral ve Köse, 2011; Sung vd., 2012; Sung, 2012; Kim vd., 2014; Serin, 2014; Rogers vd.; 2014).

2. ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI

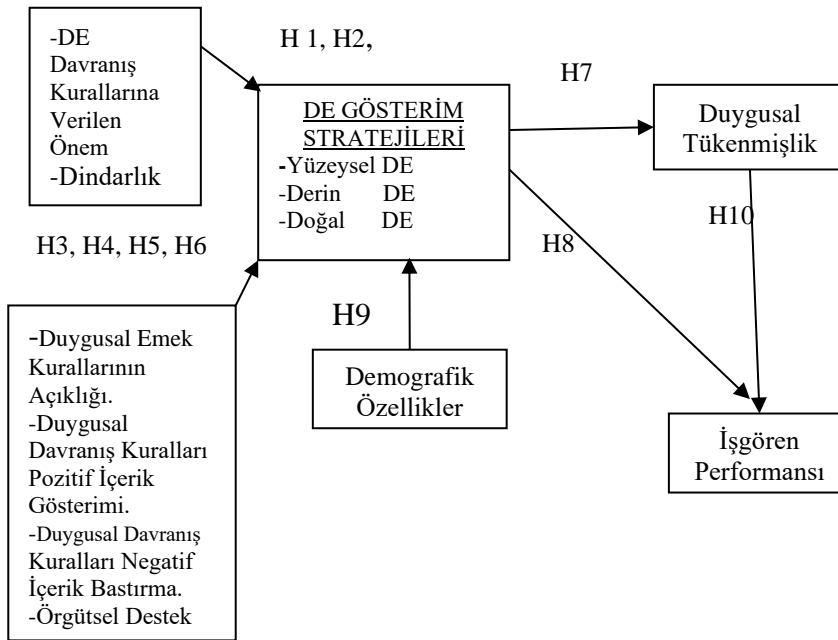
İşletmeler günümüzde çalışanların müşteriye gülümsemesini istemekte ve bunu çeşitli meslek içi etkinlikler veya yazılı ve sözlü talimatlarla çalışanlara öğretmektedirler. Bu durumda müşterilere mal veya hizmet alırken gösterilen güler yüzün müşterilere dönük sahici olup olmaması kadar bu göstermelik ve yapaylık kokan durumların çalışanlara bir tür yabancılaşmaya yol açmaları da kaçınılmaz sonuçlardandır (Hochschild, 1983). Buna ek olarak zihin ve duyguların eşgüdümlemesine duygusal emek adı verildiğini de söyleyebiliriz. Bu faaliyet günümüzde oldukça

önemli hale gelmiştir çünkü birçok meslekte artık çalışandan ürünlere ait beceriler yerine hizmet alan insanlarla başa çıkabilme yeteneği istenmektedir. Hochschild'a göre (1983) duygular aslında görme ve işitme gibi bu dünyayı anlamaya bir yöntem ve davranış kalıbımızdır.

Belirli duyguların iş gereği olarak gösterilmesi bazen çalışanları hissetmedikleri duyguları göstermeye zorlayabilmektedir. Çalışan bu durumu uzun süre ve sıklıkla yaşadığı zaman kendi duygularına veya bazen kendisine yabancılaşma yaşamaktadır (Allen vd., 2010; Yozgat, 2012). Duygu gösterim kurallarının varlığının olumlu iş sonuçlarını yok ettiğine dair çalışmalar da dikkat çekmektedir (Grandey vd., 2015)

Bu çalışmanın amacı, sağlık sektörü çalışanlarının gösterdiği duygusal emek stratejilerinin önceliklerini ve sonuçlarını araştırmaktır. Araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 1. Araştırmanın Denence Modeli



Çalışmada yukarıda verilen teorik çerçeveden yola çıkarak geliştirilmiş olan hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H1a. Çalışanın davranışsal gösterim kurallarına verdikleri önem duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1b. Çalışanın davranışsal gösterim kurallarına verdikleri önem duygusal emeğin yüzeysel gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1c. Çalışanın davranışsal gösterim kurallarına verdikleri önem duygusal emeğin doğal gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

- H2a. Çalışanın dindarlık düzeyi duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H2b. Çalışanın dindarlık düzeyi duygusal emeğin yüzeysel gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H2c. Çalışanın dindarlık düzeyi duygusal emeğin doğal gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H3a. Örgütün davranışsal kuralların açık olması duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H3b. Örgütün davranışsal kuralların açık olması duygusal emeğin yüzeysel gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H3c. Örgütün davranışsal kuralların açık olması duygusal emeğin doğal gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H4a. Duygusal gösterim kurallarının içeriğinin pozitif olması duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H4b. Duygusal gösterim kurallarının içeriğinin pozitif olması duygusal emeğin yüzeysel gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H4c. Duygusal gösterim kurallarının içeriğinin pozitif olması duygusal emeğin doğal gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H5a. Duygusal gösterim kurallarının negatif içeriğin bastırılması duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H5b. Duygusal gösterim kurallarının negatif içeriğin bastırılması duygusal emeğin yüzeysel gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H5c. Duygusal gösterim kurallarının negatif içeriğin bastırılması duygusal emeğin yüzeysel gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H6a. Çalışanın örgütsel destek algısı duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H6b. Çalışanın örgütsel destek algısı duygusal emeğin yüzeysel gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H6c. Çalışanın örgütsel destek algısı duygusal emeğin doğal gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H7a. Duygusal emeğin derin gösterimi duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

- H7b. Duygusal emeğin yüzeysel gösterimi duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H7c. Duygusal emeğin doğal gösterimi duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H8a. Duygusal emeğin derin gösterimi alışanın performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H8b. Duygusal emeğin yüzeysel gösterimi çalışanın performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H8c. Duygusal emeğin doğal gösterimi çalışanın performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H9a. Çalışanın organizasyon yapısı içindeki konumuna göre duygusal emeğin derin gösterimi farklılık gösterir.
- H9b. Çalışanın organizasyon yapısı içindeki konumuna göre duygusal emeğin yüzeysel gösterimi farklılık gösterir.
- H9c. Çalışanın organizasyon yapısı içindeki konumuna göre duygusal emeğin doğal gösterimi farklılık gösterir.
- H9d. Çalışanın bağlı olduğu kurumun özel ya da kamu olmasına bağlı olarak duygusal emek derin gösterimi farklılık gösterir.
- H9e. Çalışanın bağlı olduğu kurumun özel ya da kamu olmasına bağlı olarak duygusal emek yüzeysel gösterimi farklılık gösterir.
- H9f. Çalışanın bağlı olduğu kurumun özel ya da kamu olmasına bağlı olarak duygusal emek doğal gösterimi farklılık gösterir.
- H10. Çalışanın duygusal tükenmişlik düzeyi ile performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. YÖNTEM

Araştırmada nicel yöntemden yararlanılmış olup verilerin elde edilmesi amacıyla demografik sorular dahil 74 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Bu amaçla araştırmanın amaçlarına uygun ölçeklerden oluşan ve daha önce geçerlilik – güvenilirlik testlerinden başarıyla geçmiş olan literatür incelenerek oluşturulan bir anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastanelere ilgili kurumlardan resmi izinler alınarak ulaştırılmıştır. Kamu hastaneleri için Kamu Hastaneleri Genel Sekreterliği kurumundan yazılı izin alınmış ve bu izin bilgisi hastane yetkililerine ulaştıktan sonra hastanelere gidilmiştir. Araştırma değişkenlerinin arasında dindarlık ve kişilik gibi özel konularda sorular bulunduğu için çalışanların daha sağlıklı cevaplar verecekleri varsayımı ile anketler kurumlara bırakılmış ve bir hafta sonra toplanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için tüm değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Demografik değişkenlerin bağımlı değişkenlerde anlamlı farklılıklar yaratıp yaratmadığı tartışılmıştır.

Bağımlı değişken olarak kabul edilen duygusal emek, duygusal tükenme ve performansla ilgili değişkenler incelenir. Son olarak, araştırma modeli yapıcı denklem modellemesi ile test edilmiş ve yol hipotezleri değerlendirilmiştir. Çalışmadaki verilerin Kurtosis ve çarpıklık katsayıları normal dağılımı -1.5 ile +1.5 arasındadır. KMO değerleri 0,5'ten yüksek idi. Bartlett test sonuçları. $P < 0.05$. Bartlett testi sonuçları, anlamlılık düzeyinin 0.05'ten büyük olması şartını sağlamıştır.

Çalışmadaki verilerin Kurtosis ve çarpıklık katsayıları normal dağılımı -1.5 ile +1.5 arasındadır. KMO değerleri 0,5'ten yüksek idi. Bartlett testi sonuçları, anlamlılık düzeyinin 0.05'ten büyük olması şartını sağlamıştır. Model yapısal eşitlik modellemesi (SEM) ile test edilmiş ve yol analizleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sınırlıkları ise Bursa ilindeki sağlık sektöründeki kamu ve özel sektör çalışanlarına dayalı bulguları sunuyor olmasıdır. Temmuz-Eylül 2016 döneminde gerçekleştirilen saha araştırmasındaki ankette, beşli Likert ölçeği ile 66 ölçek sorusu sorulmuştur. Demografik bilgi sorularının sayısı 8'dir. Asla katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, tamamen katılıyorum". Anketin duygusal gösterim kurallarına verilen önem (DGKVÖ), duygusal emek gösterim kurallarının açıklığı (DGA), örgütsel destek algısı (ÖDA), duygusal tükenmişlik (DUYTUK), çalışan performansı (PERF), beş faktör kişilik (KİS) ve dindarlık (DİN) ölçeklerinde 1-hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum ve 5-tamamen katılıyorum şeklinde 5'li Likert ölçeği kullanılırken; duygusal davranış kuralları (DDK+/-) ve duygusal emek gösterim stratejileri (DEGS) ölçeklerinde yine 5'li Likert ölçek bu kez 1-hiçbir zaman, 2-nadiren, 3-bazen, 4-sıklıkla ve 5-her zaman olarak kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Aşağıda araştırmanın LISREL öğrenci versiyonu 8.8 analiz sonuçları ile ve SPSS 19 ile yapılan demografik bilgiler, güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, varyans analizi (ANOVA) ve t- testi analizi sonuçları yapılarak analiz sonuçları yorumlanmakta ve araştırma modeli yol analizi ile sınanarak analizler bölümü son bulmaktadır. Araştırmada kullanılan değişkenlere ait betimleyici istatistik bilgi ise Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Betimleyici Bilgiler

Ölçek Başlıkları	Madde Sayısı	Cronbach Alfa	Aritmetik Ort.	Std. Sapma
DGKVO (Duygusal Gösterim Kurallarına Verilen Önem)	4	0,627	3,78	,77
DGKA (Duygusal Gösterim Kurallarının Açıklığı)	9	0,842	3,07	,70
DDK (Duygusal Davranış Kuralları)	14	0,895	3,51	,74
DDK (+)	11	0,887	3,52	,79
DDK (-)	3	0,792	3,66	,10
DE (Duygusal Emek)	11	0,743	3,29	,61
DERİN DE	4	0,750	3,65	,84
YÜZEYSEL DE	4	0,685	2,98	,87
DOĞAL DE	3	0,325	3,21	,73

ÖDA (Örgütsel Destek Algısı)	8	0,936	2,95	1,02
DUY- TÜK (Duygusal Tükenmişlik)	3	0,875	3,03	1,13
PERF (Performans)	8	0,877	4,00	,64
DİN (Dindarlık)	5	0,791	3,91	,85

Araştırmanın katılımcılarına ait demografik bilgiler ise Tablo 3’de görülmektedir:

Tablo 3. Çalışmaya Katılanların Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK	GRUPLAR	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
YAŞ	18-25 yaş	129	28,5
	26-34 yaş	113	25,0
	35-44 yaş	138	30,5
	45-54 yaş	63	13,9
	55+ yaş	9	2,0
CİNSİYET	Erkek	134	30
	Kadın	318	70
EĞİTİM DÜZEYİ	İlköğretim	33	7,3
	Lise	117	25,9
	Üniversite	247	54,6
	Lisans üstü	54	11,9
MEDENİ DURUM	Evli	267	59,1
	Bekar	185	40,9
ÇALIŞAN ÜNVANI	Yönetici vb	8	1,8
	Hekim	52	11,5
	Hemşire-ebe- sağlık memuru	131	29,0
	sağlık tek-lab tek	67	14,8
	Memur-karşılama	115	25,4
	hizmetli-sofor-vb	79	17,5
KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ	1-5 yıl	250	55,3
	6-10 yıl	99	21,9
	11-15 yıl	62	13,7
	16-20 yıl	20	4,4
	20+ yıl	21	4,6
MESLEKTE ÇALIŞMA SÜRESİ	1-5 yıl	151	33,4
	6-10 yıl	100	22,1
	11-15 yıl	82	18,1
	16-20 yıl	49	10,8
	20+ yıl	70	15,5
KURUM TÜRÜ	Kamu	289	63,9
	Özel	163	36,1

Tablo 3’te görüldüğü gibi araştırma anketini cevaplayanların %70’i (318) kadın ve %30’u (134) erkektir. Genel olarak sağlık sektörünün bayan çalışan ağırlıklı bir sektör olduğu ve bu sebeple duyguların kullanımına çalışanlar açısından da açık bir meslek olduğu söylenebilir. Bu kitlenin %59,1’i evlidir. Bekâr olanların oranı %40,9 dur. Toplam 452 sağlık çalışanı araştırma anket sorularına cevap vermiştir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %53,5’i 34 yaş altı çalışanlardan oluşmaktadır. Yüzde 45 civarı çalışan ise 35 yaş ve üzeridir. Katılımcıların %80’den fazlası 45 yaş altı sağlık çalışanı olduğu için dinamik bir kitleye anket uygulandığını söylenebilir.

Araştırmadaki değişkenler arası ilişkilerin şiddet veya derecesini tespit etmeye yarayan istatistik bir analiz olan korelasyon analizi sonuçları aşağıda tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Analiz Sonuçları

		DGKVÖ	DGKA	DDK (+)	DDK (-)	Derin DE	Yüzeysel DE	Doğal DE	ÖDA	DUY-TUK	PERF	DİN
Duygusal Gösterim Kurallarına Verilen Önem	r	1										
	p											
Duygusal Gösterim Kurallarının Açıklığı	r	,516**	1									
	p	,000										
Duyg. Davr. Kuralları Pozitif Gösterimi	r	,399**	,439**	1								
	p	,000			,000							
Duyg. Davr. Kuralları Negatif Bastırma	r	,192**	,230**	,522**	1							
	p	,000				,000						
Derin Duygusal Emek	r	,348**	,363**	,401**	,23	1						
	p	,000					,000	,000	,00			
Yüzeysel Duygusal Emek	r	,169**	,184**	,186**	,12	,346**	1					
	p	,000						,000	,000	,00	,000	
Doğal Duygusal Emek	r	,220**	,230**	,207**	,12	,347**	,233**	1				
	p	,000							,000	,000	,00	,000
Örgütsel Destek Algısı	r	,359**	,667**	,389**	,18	,242**	,098*	,155**	1			
	p	,000								,000	,000	,00
Duygusal Tükenmişlik	r	-,077	-,176**	-,091	,08	-,065	,241**	,123**	-	1		
	p	,103									,000	,052
İşgören Performansı	r	,260**	,237**	,302**	,12	,306**	,008	,116*	,224**	-,158**	1	
	p	,000										,000
Dindarlık	r	,225**	,138**	,186**	,097*	,208**	,035	,142**	,140**	,012	,310**	1
	p	,000										

Korelasyon tablosundaki sonuçlara bakıldığında Duygusal Emek (DE) gösterim stratejilerinden olan alt değişkenlerden derin duygusal emek gösteriminin duygusal tükenmişlik değişkeni ile negatif yönlü bir ilişkide olduğu görülmektedir. Yüzeysel DE ve doğal DE gösterim stratejilerinin duygusal tükenmişlik değişkeni ile pozitif yönlü ilişki içinde olmaları dikkat çekicidir. DUYTUK (duygusal tükenmişlik) değişkeni DGKA (duygusal gösterim kurallarının açıklığı), ÖDA (örgütsel destek algısı) ve PERF (işgören performansı) değişkenleri ile negatif yönlü olarak anlamlı ilişkiler içindedir.

Anlamli ilişkiler içinde oldukları değişkenlerin hepsi ile pozitif yönlü ilişki içinde olan değişkenler ise şunlardır: DGKVÖ (duygusal gösterim kurallarına verilen önem), DDK (+/-), derin DE, Yüzeysel DE, Doğal DE, DIN (dindarlık).

5. YOL ANALİZİ SONUÇLARI

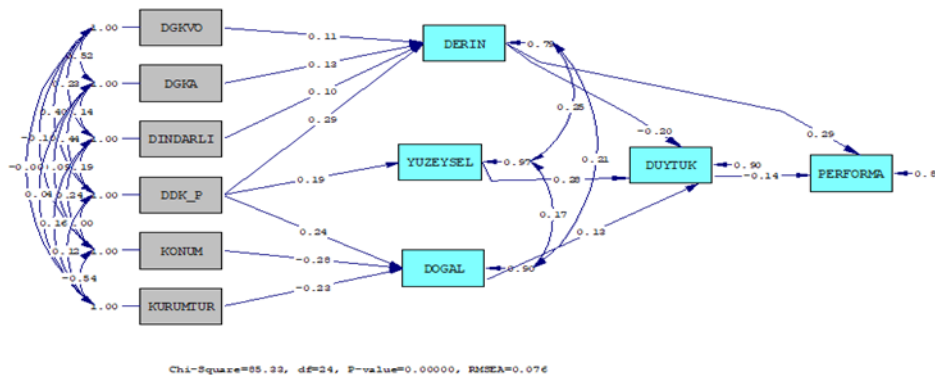
Kuramsal modelin test edilmesinde *yol analizi* tekniği kullanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olmayan yol katsayıları modelden çıkarılarak kuramsal olarak sade ve ampirik olarak desteklenen bir modele ulaşılması amaçlanmış ve model revize edilmiştir. Yol Analizi sonuçları revize edilmiş kuramsal modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğunu göstermiştir ($\chi^2=85.33$, $df=24$, $p<.001$; $RMSEA=0.076$, % 90 $GA=0.059-0.094$; $GFI=0.96$; $CFI=0.95$, $NNFI=0.88$). Revize edilmiş modelin işgören performansı bağımlı değişkenindeki varyansın %11'ini açıkladığı bulunmuştur. Revize edilmiş model duygusal tükenmişlik değişkenindeki varyansın %10'unu, derin duygusal emek değişkenindeki varyansın %21'ini, yüzeysel duygusal emek değişkenindeki varyansın, %4'ünü ve doğal duygusal emek değişkenindeki varyansın da %10'unu açıkladığı bulunmuştur. Sonuçlar tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Yol Analizi Uyum Ölçüleri ve Araştırmanın Sonucu

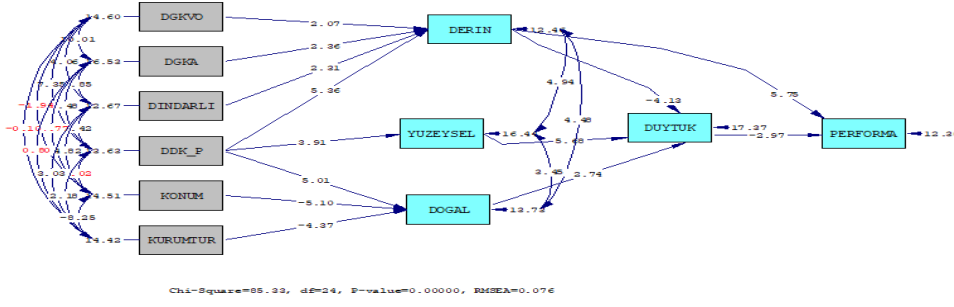
Uyum Ölçüleri	İyi Uyum – Kabul edilir uyum	Araştırmanın Sonucu
RMSEA	0 – 0.05 – 0.080	0,076
GFI	0.90 - 1	0,96
CFI	0.90 - 1	0,95
NNFI	0.90 - 1	0,88
GA	%90	0.059-0.094
χ^2 / df	>2 >5	3,5554

şekil 4. ve 5'te revize edilmiş modele ilişkin standardize edilmiş yol katsayılarını ve t-değerleri görölmektedir.

şekil 4. Revize Edilmiş Kuramsal Modele İlişkin Yol Analizi Sonuçları – Standardize Edilmiş Yol Katsayıları



Şekil 5. Revize Edilmiş Kuramsal Modele İlişkin Yol Analizi Sonuçları – t-değerleri



Yol (Path) analizi ile yapılan analiz sonucunda ($p < 0.05$) anlamlı çıkan sonuçlar yukarıda tablo 6’da görülmekte.

Tablo 6. Kuramsal Modele İlişkin Yol Katsayıları ve t-değerleri

Bağımsız Değişken	Doğrudan Etki			Bağımlı Değişken
	β	t	p	
DGKVO	0.11	2.07	<0.05	DERIN
DGKA	0.13	2.36	<0.05	DERIN
DDK (+)	0.29	5.36	<0.05	DERIN
DDK (+)	0.19	3.91	<0.05	YUZSEYSEL
DDK (+)	0.24	5.01	<0.05	DOĞAL
DINDARLIK	0.10	2.31	<0.05	DERIN
KONUM	-0.28	-5.10	<0.05	DOĞAL
KURUMTURU	-0.23	-4.37	<0.05	DOĞAL
DERIN DE	-0.20	-4.13	<0.05	DUY-TUK
DERIN DE	0.29	5.75	<0.05	PERFORMANS
YUZSEYSEL DE	0.28	5.68	<0.05	DUY-TUK
DOĞAL DE	0.13	2.74	<0.05	DUY-TUK
DUY-TUK	-0.14	-2.97	<0.05	PERFORMANS

Araştırma modelinde bağımsız değişkenlerin bazıları bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri incelenmiş ve anlamlı bulunanlar tabloda gösterilmiştir. Buna göre bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki beta (β) katsayısı negatif olanların bağımlı değişken üzerindeki etkileri negatif yönlü olarak gerçekleşmiştir. Araştırma hipotezlerinden analizlerde sonuçları anlamlı çıkararak desteklenen hipotezleri ile desteklenmeyen hipotezleri aşağıda tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Araştırmada desteklenen Hipotezler

	HİPOTEZLER	SONUÇ
H1a	İşgörenin davranışsal gösterim kurallarına verdikleri önem duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H2a	İşgörenin dindarlık düzeyi duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H3a	Örgütün davranışsal kuralların açık olması duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H4a	Duygusal gösterim kurallarının içeriğinin pozitif olması duygusal emeğin derin gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H4b	Duygusal gösterim kurallarının içeriğinin pozitif olması duygusal emeğin yüzeysel gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H4c	Duygusal gösterim kurallarının içeriğinin pozitif olması duygusal emeğin doğal gösterimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H7a	Duygusal emeğin derin gösterimi duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H7b	Duygusal emeğin yüzeysel gösterimi duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H7c	Duygusal emeğin doğal gösterimi duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H8a	Duygusal emeğin derin gösterimi işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ
H9c	İşgörenin organizasyon yapısı içindeki konumuna göre duygusal emeğin doğal gösterimi farklılık gösterir.	DESTEKLENDİ
H9f	İşgörenin bağlı olduğu kurumun özel ya da kamu olmasına bağlı olarak duygusal emek doğal gösterimi farklılık gösterir.	DESTEKLENDİ
H10	İşgörenin duygusal tükenmişlik düzeyi performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	DESTEKLENDİ

SONUÇ VE TARTIŞMA

Duygusal gösterim kurallarının içeriğinin pozitif olması durumunun duygusal emeğin derin, yüzeysel ve doğal gösterimleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Duygusal emeğin derin gösteriminin performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu hipotezi desteklenmiştir. Literatüre göre derinlemesine duygusal emek gösterimi çalışan ve işveren açısından da olumlu sonuçlar veren bir stratejidir. Ayrıca, duygusal tükenmişlik düzeyinin çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ve bu durum çalışanın kullandığı duygusal emek stratejilerinin duygusal tükenmişlik üzerinden kendi performansına da etki yaptığını ortaya çıkarmıştır.

Bu araştırma sonucunda duygusal gösterim kurallarına verilen önem, duygusal gösterim kurallarının açıklığı ve kurumların belirlediği duygusal davranış kuralları içerikleri gibi duygusal emek kullanımını tamamlayıcı olarak görebileceğimiz değişkenler ile ilgili hipotezlerin desteklenmiş olması duygusal emek ile ilgili uygulamaların çalışan ve örgütler açısından önemini açıkça ortaya koymaktadır. Çalışanların dindarlık ölçüleri algıları ile derin duygusal emek gösterimleri arasında anlamlı bir ilişki olması da araştırmanın dikkat çeken bir diğer yönüdür. Literatürde örgütsel davranış alanında son

yıllarda iş yeri maneviyatı ve dindarlık gibi kavramlar üzerine araştırmalar yapılmaya başlandıysa da özellikle duygusal emek ve duyguların yönetilmesi konusunda yapılan çalışma yok gibidir.

Sağlık sektöründeki çalışanların işletmedeki konumları ile doğal duygusal emek gösterimleri arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bu sonucun yanına çalışanların çalıştığı kurum türü ile doğal duygusal emek gösterimleri arasında çıkan anlamlı ilişki görüldüğünde kurumların çalışanların duygusal emek kullanımları üzerinde büyük katkısı olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Özel sektördeki çalışanların ortalamalarının duygusal davranış kuralları, çalışan performansı ve dindarlık ölçeklerinde kamu sektöründen daha yüksek çıkmış olması da bu alanda çalışacak araştırmacılara yeni fırsatlar sunabilecek bir sonuçtur.

Duygusal gösterim kuralları, duygusal emeğin derinlemesine gösterim stratejisi ile birlikte istenilen sonuçların ortaya çıkmasında en çok öne çıkan unsurlardır. Bunların çalışan performansı ve duygusal tükenmişlik sonuçlarına doğrudan etkisi olmaktadır. Örgütler için derin duygusal gösterim stratejisinin doğru, anlaşılır ve etkili bir şekilde ortaya koyulabilmesi için pozitif duygusal gösterim kurallarının açık bir şekilde çalışanlara ifade edilmesi gerekmektedir. Meslekte çalışma süresine göre çalışanların duygusal emek kullanımlarında ve performanslarında bir değişiklik olmadığı görülmektedir.

Meslekte çalışma süresine göre sağlık çalışanlarının duygusal emek kullanımlarının farklılık göstermemesi üzerinde önemle durulması gereken önemli bir husustur. Son yıllarda büyük yatırımlar yapılarak ciddi bir dönüşümün yaşandığı ve nitelikli sağlık kurumları aracılığı ile üst düzey sağlık hizmetlerinin verilmeye başlandığı ülkemizde sağlık çalışanlarının hizmet alan hastalara dönük olarak sergiledikleri duygusal emek eksikliği veya olumsuzluğu olması durumunda ciddi sıkıntılar yaşanabilecektir.

Duygusal tükenmişliğin, duygusal emek davranışlarının performans üzerindeki etkisi üzerinde aracılık etkisi de mevcuttur. Bu bulgular yazındaki çalışmalarla sonuçlarımızın tutarlılık içinde olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlara göre; sağlık çalışanlarının mesleğe ilk başladıklarında ve daha sonra belirli aralıklarla çalıştıkları kurum tarafından duygusal emek kullanımına yönelik eğitime alınmaları, duygusal tükenmişliğin de önlenmesine katkıda bulunabilir. Örgütsel destek algısının daha da güçlü olması için örgüt içerisinde personelin sorunlarının dinlenmesi ve karşılıklı iletişim ortamı oluşturulabilmesi amacıyla toplantılar düzenlenebilir. Çalışanın manevî yönü ihmâl edilmediğinde duygularını daha derin olarak kullanabileceği bilgisi stratejik olarak ele alınabilir ve böylece çalışma ortamındaki fiziksel ya da örgütsel kaynaklı aksaklıkların giderilmesi duygusal tükenmişliğin azaltılmasında etkili olabilir.

Ayrıca, sağlık hizmet sunumunda duygusal davranış pozitif içerik artırılmasının duygusal tükenmişliğin azaltılmasına ve çalışan performansının daha da yüksek olmasına katkıda bulunacağından bu yöndeki eğitim faaliyetleri öncelikli olarak ele alınmalıdır. Sağlık hizmeti sunumu insana dayalı bir hizmet olduğu için personelin özellikle hasta ve yakınları ile iletişim konusunda bilgi ve becerisinin artırılması, yüzeysel duygusal emek yerine derin duygusal emek kullanımının öne çıkmasına ve duygusal tükenmişliğin azaltılmasında etkili olabilir. Belki de en önemlisi; kadın çalışanların örgütsel destek algısını yükseltecek düzenleme ve uygulamaların yapılması kurumsal bir zorunluluktur. Bu gibi uygulamalar duygusal emek kullanımına da olumlu olarak yansıtılabilecektir.

Bu alanda daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda deneysel yöntemi kullanan çalışmalara ihtiyaç vardır. Öte yandan çalışanların dindarlık düzeyleri ve inanç değerlerinin duygularını kullanmada ne derece etkili olduklarının araştırılmasının da dikkate alınması gereken bir diğer durumdur. Bu konuya Hochschild (1979) tarafından yapılan vurgunun da hatırlanmasında yarar olacaktır.

Sonuç olarak; sağlık sektöründe duygusal emek davranışlarının, çalışanlar ve örgütler açısından duygusal emek gösterim stratejilerine etkisinin tam olarak anlaşılabilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu vurgulanmalıdır. Bu çalışma duygusal emek üzerine yapılan çok boyutlu çalışmalardan biri olmakla birlikte; sağlık çalışanlarının duygusal emek davranışlarını dindarlık düzeyleri ile birlikte konu alan ilk çalışma olma özelliğine de sahiptir. Bu yüzden, elde edilen sonuçların bu alanda yapılacak başka çalışmalara ışık tutacağı umulur. Duygusal Emek kavramına dair çalışmaların bir yol ağzında olduğu da zaten literatürde ortaya konulmaktadır (Grandey ve Gabriel, 2015)

KAYNAKÇA

- Allen, A. J. and Pugh, S. D.; Grandey, A. A. ; Groth, M. (2010). Following Display Rules in Good or Bad faith?: Customer Orientations as a Moderator of the Display Rule-Emotional Labor Relationship, *Human Performance*, 23, 101-115.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme, *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 3-25.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles. The Influence of Identity. *Academy of Management Review*. 18. 1.88-115.
- Barry, B. Olekalns, M. Rees, L. (2019). An Ethical Analysis of Emotional Labor, *Journal of Business Ethics*, <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3906-2>
- Barsade, S. ve Gibson D. (2007). “Why Does Affect Matter in Organizations?” *Academy of Management Perspectives*, February, 36-59.
- Çaldağ, M. A. (2010). “Duygusal Emek Davranışlarının Sağlık Çalışanlarında İş Sonuçlarına Etkileri”. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Çeçen, A. R. (2002). “Duygular İnsan Yaşamında Neden Vazgeçilmez ve Önemlidir?”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 9, 164-170.
- Çelik, M. Tabak, A. Uysal, M. P. Sıgır, Ü. ve Turunç, Ö. (2010). The Relationship Between Burnout And Emotional Labour of The Employees In Hospital Sector; *International Journal of Business And Management Studies*. Vol 2, No 1.
- Demirbaş, A. R. (2006). Üç Farklı Hastanenin Yöneticilerinin ve Klinikte Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Durumları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Elçi, M. Şener, İ., Alpkan, L. (2011). The Impact of Morality and Religiosity of Employees on Their Hardworking Behaviour, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 24 (2011) 1367-1377.
- Ergin, C. (1992). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, Rüveyda Bayraktar ve İhsan Dağ (ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-154.
- Eroğlu, E. (2010). Örgütsel İletişimin İşgörenlerin Duygu Gösterimlerinin Yönetimine Olan Etkisi. *Selçuk İletişim*. 6.3. 18-33.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor, *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 5. No. 1. 95-110.

- Grandey, A.; Rafaeli A. ve Ravid, S.; Wirtz, J. ve Steiner, D. D. (2010). "Emotion Display Rules at Work in the Global Service Economy: the special case of the customer", *Journal of Service Management*, 21, 3, 388-412.
- Grandey, A. A. (2015). Smiling for a Wage: What Emotional Labor Teaches Us About Emotion Regulation, *Psychological Inquiry*, 26, 54-60.
- Grandey, A. A.; Rupp, D.; Brice, W. N. (2015). Emotional Labor Threatens Decent Work: A proposal to eradicate emotional display rules, *Journal of Organizational Behavior*, 36, 770-785.
- Grandey, A. A.; Gabriel, A. S. (2015). Emotional Labor at a Crossroads: Where Do We Go from Here?, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111400
- Grandey, A. A., Sayre, Gordon M. (2019). Emotional Labour: Regulating Emotions for a Wage, *Association for Psychological Science*, 28 (2), 131-137.
- Gross, J. J. (1998). The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review, *Review of General Psychology*, 2 (3), 271-299.
- Gross, J. J. (2015). Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects, *Psychological Inquiry*, 26,1-26.
- Gül, H.; Ercan O. ve Gökçe H. (2008). "İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama", *Akademik Bakış*, 15.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure, *American Journal of Sociology*, 85, 3, 551-575.
- Humprey, R. H., Ashfort, B. E., Diefendorff, J. M. (2015). The bright side of emotional labor, *Journal of Organizational Behaviour*, 36, 749-769.
- Kim, J.; Seon Y. J.; Su H. K. and Ja O. K. (2014). "Predictors of Emotional Labor and Job Stress on Burnout of Nurses in Long-term Care Hospitals", *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 16, 2, 130-140.
- Köse, S., Oral L. ve TÜresin, H. (2011) "Duygusal Emek Davranışlarının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi Üzerine sağlık Sektöründe Bir Araştırma" , *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12, 2, 165-185.
- Kart, E. (2011). Bir Duygu Yönetimi Süreci Olarak Duygusal Emegin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 3, 2011, 215-230.

- Morris, J. A. ve Feldman, D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents and Consequences of Emotional Labor, *Academy of Management Review*, 21, 4, 986-1010.
- Niven, K. (2016). "Why do people engage in interpersonal emotion regulation at work?", *Organizational Psychology Review*, 6, 4 305-323.
- Oral, L. ve Köse, S. (2011). Hekimlerin Duygusal Emek Kullanımı ile İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma; *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16. 2.463-492.
- Otterbring, T. (2017). Smile for a while: the effect of employee-displayed smiling on customer affect and satisfaction, *Journal of Service Management*, 28, 2, 284-304.
- Öz, E. Ü. (2007). *Duygusal Emek Davranışlarının Çalışanların İş Sonuçlarına Etkisi*. İstanbul: Beta.
- Özdemir, G.; Yağın, M. ve Akbıyık, M. (2013). "Hizmet Sektöründe Duygusal Emek Davranışlarının Müşteri İlişkileri Üzerinde Etkisi", *E-Journal of New World Sciences Academy. (NWSA –Humanities)* 4, 170, 8, 3, 301-320.
- Özkalp, E. ve Cengiz, A. (2003). İşyerinde Duygular ve Yönetimi, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitapçığı, 943-955.
- Perera, C. K.; Pandey, R.; ve Srivastava, A. K. (2018). "Role of Religion and Spirituality in Stress Management Among Nurses", *Psychol Stud*, 63 (2): 187-199.
- Randolph, Kristen L., Dahling, Jason J. (2013). Interactive effects of proactive personality and display rules on emotional labor in organizations, *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2350-2359.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., Searle, J. (2014). Emotional Labor, Training, Stress, Burnout, and Depressive Symptoms in Junior Doctors, *Journal of Vocational Education & Training*, 66, 2, 232-248.
- Seery, B. ve Corrigan, E. (2009). "Emotional Labour: Links to Work Attitudes and Emotional Exhaustion", *Journal of Managerial Psychology*, 24, 8.
- Serin, S. (2014) "Duygusal Emek Tükenmişlik ve İş tatminine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Sung, K. (2012). "Comparison between Nursing Home Nurses and Hospital Nurses for Emotional Labor and Job Satisfaction", *Journal of Korean Gerontological Nursing*, 14, 1, 40-49.
- Sung, K.; Seo Y. ve Jee H. K. (2012). "Relationships Between Compassion Fatigue, Burnout, and Turnover Intention in Korean Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42, 7, 1087-1094.

Tracey, P. (2012). "Religion and Organization: A Critical Review of Current Trends and Future Directions", *Academy of Management Annals*, 6 (1) 87-134.

Vural, F.; Dura, A. A.; Fil, Ş.; Çiftçi, Seval; Torun, S. D.; ve Patan, R. (2012). "Sağlık Çalışanlarında Memnuniyet, Kurumda Kalma ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler", *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1, 3, 137-144.

Wang, E. J., Berthon, P. Pitt, L. McCarthy, I. P. (2016). *Service, Emotional Labor, and Mindfulness*, *Business Horizons*, 59, 655-661.

Yozgat, U.; Çalışkan, S. C. ve Ürü, F. O. (2012). "Exploring Emotional Dissonance: On Doing What You Feel and feeling What You Do?", 8th International Strategic and Management Conference, *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 58, 673-682.

<http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24634> (25.12.2017)

A STUDY ON THE EMOTIONAL LABOR DISPLAYS OF BURSA HEALTH WORKERS

EXTENDED SUMMARY

INTRODUCTION

Emotions, which are very important in human life, have become important for organizations as well as private life, with the development of modern management approaches. With the 1980s, emotions have gained much more importance in the workplace and the place of emotions in human life, the presence and expression of emotions at work, the role of emotions in the performances of organizations and employees have become important research topics. These reasons have made the ability to manage emotions an important issue that cannot be neglected in all areas and stages of human life. The emotional factors in the behavior of the employee towards the customer or the service recipient and the efforts to better understand them have made the phenomenon of emotion in organizations worth examining from many perspectives.

Emotional labor can be defined in the broadest sense as the employees' use of their emotions for the purposes that the employer wants and the job requires in return for the wages they receive. Organizations, by setting certain rules, ask their employees to show some emotions in their relations with their customers and other stakeholders. These rules, called emotional behavior rules, are the rules that standardize the emotional displays demanded by organizations.

In this study, the antecedents of emotional labor, display strategies and results were examined together. While the importance and religiosity given to the rules of behavior of emotional labor as the individual antecedents of emotional labor, the clarity of the rules of emotional display as the organizational antecedents, the positive content display of the rules of emotional behavior, the negative content display of the rules of emotional behavior and the perception of organizational support; Emotional burnout and employee performance are discussed as the results of deep, superficial and natural emotional labor displays.

LITERATURE REVIEW

Hochschild's work titled "The Managed Heart: The Commercialization of Human Emotions" (1983), in which she theorized the concept of emotional labor for the first time (1983), analyzed the emotions that arise when providing services to customers in the service sector (such as stewardesses, call center workers) using the concept of emotional labor. According to the main idea in Hochschild's (1983) work, the management of social norm-based emotions requires effort even when the organization

manages the emotions of the employees and determines the social norms only by itself, and this leads to the commodification of emotions by turning into a labor. It is very clear that emotions are very important in terms of understanding the behaviors in the organization in business life and since they affect behaviors in many ways, this issue is getting more and more attention in the field of organizational behavior (Çeçen, 2002; Özkalp & Cengiz, 2003).

In the literature, there are many studies that deal with the effects of both emotional labor and individual determinants (such as different demographic characteristics, perception of organizational support, the importance given to emotional labor (EL) display rules, ethics and religiosity) separately in businesses and employees (Hochschild 1983; Ashfort and Humphrey, 1993; Morris and Feldman, 1996; Grandey, 2000; Ünler Öz, 2007; Elçi et al., 2011; Tracey, 2012; Perera et al. 2018; Barry et al., 2019). However, it is seen in the literature that studies examining the effects of the aforementioned concepts have not been done enough.

It is extremely important for managers to know what kind of reactions the employees of the business show to job dissatisfaction so that managers can diagnose the dissatisfaction of the employees of the business and take the necessary measures to eliminate the dissatisfaction related to it (Oral and Köse, 2011; Özdemir et al., 2013). In today's world, where competition between businesses is increasing and gaining great importance, especially healthcare businesses want to have solid predictions about the business results in terms of competitiveness of employees (Gül et al., 2008; Seery and Corrigan, 2009; Vural et al. 2012). There are also studies in the literature emphasizing that healthcare professionals receive support from religion and spirituality (Tracey, 2012; Wang et al.; 2016; Perera et al., 2018).

In summary, businesses today also want to have solid predictions about the work results of their employees. For this reason, many studies on the use of emotional labor by health sector workers in the sector where emotional labor is very important clearly reveal this situation (Ergin, 1992; Demirbaş, 2006; Akbolat, 2008; Çaldağ, 2010; Çelik et al. 2010; Köse et al. , 2011; Oral & Köse, 2011; Sung et al., 2012; Sung, 2012; Kim et al., 2014; Serin, 2014; Rogers et al.; 2014).

Businesses today want employees to smile at customers and teach this to employees through various professional activities or written and verbal instructions. In this case, the fact that the smiling face shown to the customers when buying goods or services is genuine, as well as the fact that these ostensible and artificial-smelling situations lead to a kind of alienation to the employees is one of the inevitable results (Hochschild, 1983). In addition, it can be said that the coordination of mind and emotions is called emotional labor. This activity has become very important today because many professions now require the ability to deal with people receiving services rather than product skills.

Demonstrating certain emotions as a job requirement can sometimes force employees to show emotions they do not feel. When the employee experiences this situation for a long time and often, he experiences alienation from his own feelings or sometimes from himself (Allen et al., 2010; Yozgat, 2012). There are also studies showing that the existence of emotion display rules destroys positive business results (Grandey et al., 2015).

METHODOLOGY

Quantitative method was used in the research and a questionnaire consisting of 92 questions was used to obtain the data. For this purpose, a questionnaire was prepared by examining the literature, which consists of scales suitable for the purposes of the research and which has successfully passed the validity and reliability tests before. The prepared questionnaire was sent to the hospitals where the health workers work, by obtaining official permissions from the relevant institutions. Written permission was obtained from the Public Hospitals General Secretariat for public hospitals, and the hospitals were visited after this permission information was received by the hospital authorities. Since the research variables included questions on specific subjects such as religiosity and personality, the questionnaires were left to the institutions and collected one week later, with the assumption that the employees would give better answers.

FINDINGS

It has been observed that the positive content of the emotional display rules has a significant effect on the deep, superficial and natural displays of emotional labor. The hypothesis that deep display of emotional labor has a significant effect on performance was supported. According to the literature, display of in-depth emotional labor is a strategy that gives positive results for both employees and employers. In addition, the level of emotional burnout has a significant effect on employee performance, and this has revealed that the emotional labor strategies used by the employee also affect his own performance through emotional exhaustion.

As a result of this research, the support of the hypotheses related to the variables that we can see as complementary to the use of emotional labor, such as the importance given to the emotional display rules, the clarity of the emotional display rules and the contents of the emotional behavior rules determined by the institutions, clearly reveals the importance of the practices related to emotional labor in terms of employees and organizations. Another striking aspect of the study is that there is a significant relationship between employees' perceptions of measures of religiosity and their displays of deep emotional labor. Although researches on concepts such as workplace spirituality and religiosity

have been started in the field of organizational behavior in the literature in recent years, there are hardly any studies on emotional labor and the management of emotions.

A significant relationship was also observed between the positions of employees in the health sector and their natural emotional labor displays. In addition to this result, when the significant relationship between the type of institution in which the employees work and the natural emotional labor representations is seen, the fact that the institutions have a great contribution on the emotional labor use of the employees emerges. The fact that the average of employees in the private sector is higher than the public sector in terms of emotional behavior rules, employee performance and religiosity is a result that may offer new opportunities to researchers who will work in this field.

CONCLUSION

Emotional display rules, together with the in-depth display strategy of emotional labor, are the most prominent elements in the emergence of the desired results. These have a direct impact on employee performance and emotional burnout results. In order for organizations to present the deep emotional display strategy in an accurate, understandable and effective manner, the rules of positive emotional display must be clearly expressed to the employees. It is seen that there is no change in the emotional labor use and performance of the employees according to the working time in the profession.

It is an important issue that should be emphasized that the emotional labor use of health workers does not differ according to the working time in the profession. In our country, where great investments have been made in recent years, and where a serious transformation has been made and high-level health services have been started to be provided through qualified health institutions, serious problems may arise in case of lack of emotional labor or negativity displayed by health professionals towards patients receiving service. Emotional burnout also has a mediating effect on the effect of emotional labor behaviors on performance. These findings show that our results are consistent with the studies in the literature.

According to these results; the fact that health workers are trained on the use of emotional labor by the institution they work at when they first start the profession and then at certain intervals may also contribute to the prevention of emotional burnout. In order to strengthen the perception of organizational support, meetings can be held within the organization in order to listen to the problems of the personnel and to create a mutual communication environment. When the spiritual aspect of the employee is not neglected, the knowledge that he can use his emotions more deeply can be strategically addressed, and thus eliminating physical or organizational disruptions in the working environment can be effective in reducing emotional burnout.

In addition, since increasing the positive content of emotional behavior in health service delivery will contribute to reducing emotional burnout and increasing employee performance, training activities in this direction should be prioritized. Since health service delivery is a human-based service, increasing the knowledge and skills of personnel, especially in communication with patients and their relatives, can be effective in emphasizing the use of deep emotional labor instead of surface emotional labor and reducing emotional burnout.

Perhaps most importantly; it is an institutional necessity to make arrangements and practices that will increase the perception of organizational support of female employees. Such practices can also positively affect the use of emotional labor.

As a result; it should be emphasized that more research is needed to fully understand the effect of emotional labor behaviors on emotional labor display strategies in terms of employees and organizations in the health sector. Although this study is one of the multidimensional studies on emotional labor. It also has the feature of being the first study that deals with the emotional labor behaviors of health workers together with their level of religiosity. Therefore, it is hoped that the results obtained will shed light on further studies in this field. It is already revealed in the literature that studies on the concept of Emotional Labor are at the crossroads (Grandey and Gabriel, 2015).



Pazarlamaya İlişkin Kararlarda Farklı Departmanların Etkisi ¹

Araştırma Makalesi/Research Article

Güngör HACIOĞLU* Osman GÖK**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, firmadaki beş temel departmanın (pazarlama, satış, Ar-Ge, üretim ve finans), pazarlamaya ilişkin kararlar üzerinde ne derece etkisi olduğunu araştırmaktır. Bu doğrultuda, her bir departmanın bu kararlar üzerindeki etki düzeyleri belirlenerek, departmanlar arası karşılaştırma yapılmakta ve her bir departmanın etkisinin firma performansı ile ilişkisi araştırılmaktadır. Bunun yanı sıra, kararlardaki etkinin departmanlar arasında dağılımının firma performansı üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu amaca yönelik olarak, Türkiye’de faaliyet gösteren 220 üretim firmasından, yapılandırılmış anket aracılığıyla toplanan veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, firmadaki pazarlamaya ilişkin kararlar üzerinde pazarlama ve satış departmanlarının oldukça etkili olduğu görülmektedir. Pazarlamanın, en çok etkili olduğu kararlar reklam ve en az etkili olduğu kararlar da ürün geliştirme kararlarıdır. Pazarlama ve satış departmanlarının kararlar üzerinde etkisi arttıkça firma performansının düştüğü, diğer departmanlarının etkisinin performans üzerinde bir etkiye sahip olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kararlar üzerindeki etkinin departmanlar arasında dağılımı ile performans arasında da bir ilişkiye rastlanmamıştır. Çalışmanın sonunda uygulamacılar ve gelecek çalışmalar için önerilere yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Pazarlama Departmanı, Pazarlama Kararları, Pazarlamanın Rolü, Firma Performansı*

Decision Influences of Major Departments on Marketing Related Issues

ABSTRACT

Responding to calls for research in the area, this study empirically examines the decision influence of five major departments -marketing, sales, R&D, manufacturing and finance- on marketing related issues. The amounts of influence exercised by each department are portrayed and compared, and their relations with firm performance are explored. Besides, the dispersion of influence and performance are discovered. To the end, the data collected from a sample of 220 Turkish manufacturing firms via a structured questionnaire derived from the literature are analyzed. Results reveal that marketing and sales departments are the most influential ones within the firm. The amount of influence exercised by marketing and sales are negatively related with firm performance, while others have no relationship with firm performance. Dispersion of influence among departments has no effect on firm performance. Managerial implications and future research issues are discussed.

*Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gungor.hacioglu@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0694-9607>

**Prof. Dr., Yaşar Üniversitesi, İşletme Fakültesi, osman.gok@yasar.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4859-9855>

Keywords: *Marketing Department, Marketing Decisions, Role of Marketing, Firm Performance*

GİRİŞ

Pazarlamanın firma içindeki rolü ve etkisi, hem araştırmacıların hem de uygulamacıların ilgisini çeken bir konu olmaya devam etmektedir. Pazarlamanın önemini yitirdiği, daha az ilgi çektiği ve güçsüz hale geldiği söylenmektedir (McGovern vd., 2004). Pazarlama faaliyetlerine verilen önemin azaldığı ve pazarlamanın departman olarak da gücünün düşüşte olduğu ifade edilmektedir (Day, 1992; Webster, Malter ve Ganesan, 2005). Araştırmacılar, firma içinde pazarlama fonksiyonunun küçüldüğünü (Greysen, 1997), pazarlama faaliyetleri için dış kaynak kullanımının arttığını (Kumar, 2004; McGovern ve Quelch, 2005; Ueltschy vd., 2006) ve pazarlamaya ait rollerin örgüt içinde dağıldığını öne sürmektedirler (Krohmer, Homburg ve Workman, 2002; Webster, Malter ve Ganesan, 2005; Harris ve Ogbonna, 2003). Birçok stratejik kararın ve hatta geleneksel olarak pazarlamanın üstlendiği bazı işlerin bile, artık pazarlamanın görevi olmaktan çıktığı ve diğer departmanlar tarafından üstlenilmeye başlandığı ortaya konulmaktadır ((Nath ve Mahajan, 2008; Srivastava, Shervani ve Fahey, 1999; Sheth ve Sisodia, 2005). Pazarlama departmanlarının görev ve sorumlulukları, neredeyse sadece tutundurma ile ilişkili faaliyetleri yönetmekten ibaret olacak şekilde daralmaktadır (Gök ve Hacıoglu, 2010). Bu tartışmalar üzerine, pazarlamanın firma içindeki rolünü ve kararlardaki etkilerini araştıran daha çok gelişmiş ülkelerde bazı çalışmalar yapılmıştır (örn., Homburg vd., 1999; Moorman ve Rust, 1999; Verhoef ve Leeflang, 2009; Merlo ve Auh, 2009; Oswald vd., 2012; Merlo, Lukas ve Whitwell, 2012; Wirtz, Tuzovic ve Kuppelwieser, 2014; Hattula vd., 2015; Krush vd., 2015). Pazarlamanın firma içindeki varlığı ve rolüne ilişkin daha çok ABD, Almanya, Hollanda gibi gelişmiş ülkelerde çalışma yapıldığı ve bu konuda daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç olduğu da açıktır (Merlo ve Auh, 2010). Özellikle de gelişmekte olan ülkelerde yapılmış çalışmaların (örn., Engelen ve Brettel, 2012) az olmasından dolayı bu ülkelerde çalışma yapılması önem taşımaktadır (Burgess ve Steenkamp, 2006). Çünkü, pazarlamanın etkisinin toplumsal tutum, ekonomik gelişmişlik ve yasal düzenlemelerle ilişkili olabileceği düşünülmektedir (Homburg vd., 1999). Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren üretim firmalarında pazarlamaya ilişkin kararlarda pazarlama ve diğer departmanların etkisini araştırarak bu boşluğu doldurmaktır. Bu konuda literatürdeki açığı kapatmak bağlamında bu çalışmanın üç katkısı olacağı düşünülmektedir. İlk olarak, pazarlamaya ilişkin kararlar üzerinde temel departmanların etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. İkinci olarak, her bir departmanın bu kararlardaki etki düzeylerinin firmanın genel performansı üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Son olarak da pazarlama kararları üzerindeki etkinin departmanlar arasında dağılımının performans üzerinde etkisi olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, kavramsal çerçeve

ortaya konulmakta ve yapılan çalışmalar ele alınmaktadır. Sonrasında, araştırmanın yöntemi açıklanarak bulgular sunulmaktadır. Çalışmanın sonunda, sonuçlar tartışılmakta, uygulamacılar ve gelecek çalışmalar için öneriler sunulmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Etki, kişilerin kendi öneri, tavsiye veya emirlerinin takip edilmesi için diğer kişileri ikna etmeyi başarma sürecidir (Merlo vd., 2012). Pazarlama departmanının etkisi, departmanın firma içinde önemli olarak görülmesi ve diğer departmanlara göre güç sahibi olması olarak tanımlanabilir (Verhoef vd., 2011). Homburg vd.'ye (1999) göre güç, her bir alt birimin örgütteki diğer üyelerin tutum ve davranışlarında değişim yaratabilme yeterliliği, etki ise bu gücün başarılı bir şekilde hayata geçirilmesidir. Homburg vd. (1999), pazarlamanın etkisini ise, "işletme için önemli olan faaliyetler üzerinde pazarlama departmanının diğer departmanlara göre sahip olduğu gücün kullanımı" olarak tanımlamaktadır. Merlo (2011) pazarlamanın ayrı bir departman olarak etkisini, stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasında departmanın tavsiyeleriyle diğerlerini ikna etmesi olarak ele almaktadır. Örgütsel tasarımda temel konulardan birisi de pazarlama faaliyetleri üzerinde örgüt içinde kimlerin daha fazla etki sahibi olması gerektiğidir (Krohmer et al. 2002). 1990'lı yıllardan itibaren pazarlamanın departman olarak önemini kaybettiği ve onun yerine pazar odaklılık kavramının önem kazanmaya başladığı görülmektedir (Webster vd., 2005). Pazar odaklılık kültürünün firmalarda yerleşmesiyle pazarlamanın sadece bir departmanın görevi olmaktan çıktığı ve firmadaki tüm departmanların ve çalışanların görevi haline geldiği öne sürülmektedir (Shiple, 1994). Oswald vd. (2012) temel departmanların pazar odaklılık üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, pazarlama ve satış departmanlarının hem tepkisel hem de proaktif pazar odaklılık üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Moorman ve Rust (1999) ise, pazar odaklılığın etkisinin, güçlü bir pazarlama departmanının varlığına bağlı olduğunu ve pazarlama departmanının firma performansına doğrudan olumlu etkisinin de olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Merlo ve Auh (2009), pazar odaklılığın performans üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını ancak güçlü bir pazarlama departmanına sahip olunmasının firma başarısına katkı sağladığını bulmuştur. Verhoef vd. (2011) tarafından yapılan ve yedi ülkeyi kapsayan çalışmada, yedi ülkeden beşinde pazarlama departmanının etkisinin pazar odaklılığı arttırmanın ötesinde firma performansını da doğrudan etkilediği görülmektedir. Homburg vd. (1999) etkili bir pazarlama departmanının daha iyi performans için gerekli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak, Verhoef ve Leeflang (2009) ile Hattula vd. (2015), pazarlamanın finansal performans üzerinde doğrudan etkisi olmamakla birlikte, pazar odaklılığın bu ilişkiye aracılık ettiği bulgusuna ulaşmıştır. Pazarlama departmanının firma içinde etkisine ilişkin çalışmalar dışında, ayrıca firmanın stratejik kararları ve pazarlama kararları

üzerindeki etkinin departmanlar arasında dağılımının etkileri de yapılan çalışmalarla incelenmiştir. Krohmer vd. (2002), pazarlama faaliyetleri üzerindeki etkinin departmanlar arasındaki dağılımının firma performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Engelen (2011) firmanın stratejik kararları üzerindeki etkinin departmanlar arasında dağılımı ile performans arasında ters-U şeklinde bir ilişki olduğunu bulmuştur. Krush vd. (2015) de pazarlama yeterliliklerinin firma içindeki dağılımının pazarlama departmanının etkisini azalttığını ancak performans üzerinde doğrudan olumlu etkisi olduğunu bulmuştur.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek için Türkiye’de faaliyet gösteren üretim firmalarından veri toplanmıştır. Çalışmanın örneklemini İstanbul Sanayi Odası (ISO) tarafından açıklanan Türkiye’nin en büyük 500 sanayi şirketi oluşturmaktadır. Bu şirketlerde görev alan yaklaşık 1400 yönetici ve bu şirketlere ait yaklaşık 600 genel e-posta adresi bir araştırma firması aracılığıyla elde edilmiştir. Elde edilen e-posta adreslerine Internet yoluyla anketler gönderilmiş ve toplam 225 adet geri dönüş sağlanmıştır. Alıcıya ulaşmayan 132 adet anket çıkarıldığında geri dönüş oranı yaklaşık %12 olarak belirlenmiştir. Bu tür araştırmalarda %12 ile %20 arasında bir geri dönüş oranının uygun olduğu (Churchill, 1991) düşünüldüğünde bu oranın yeterli olduğu söylenebilir. Eksik doldurulan 5 adet anket çıkarıldıktan sonra 220 adet analize uygun ankete ulaşılmıştır. Örnekleme dahil olan katılımcıların %56,8’i nihai tüketici ve %43,2’si endüstriyel tüketiciye yönelik ürünler üreten firmalarda yer almaktadır. Katılımcıların firmaları, otomotiv, makine, tekstil, gıda gibi birçok farklı alanda faaliyet göstermektedir. Katılımcıların %15,5’inin firmalarının üst yönetiminde yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların, 17,7’sinin pazarlama, %18,6’sının satış, %16,8’inin finans/muhasebe, %13,2’sinin üretim, %5,5’inin satın alma, %4,5’inin Ar-Ge ve %5,9’unun diğer bölümlerden olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, örneklemin çeşitli endüstrilerden farklı müşteri profillerine sahip firmalardan ve bu firmaların farklı bölümlerinden katılımcılar içerdiğini ve dengeli bir örneklem yapısına ulaşıldığını söylemek mümkündür. Olası yanıtlanmama hatasını belirlemek için, erken ve geç yanıt verenlerin cevapları arasında t-testi yapılmış (Armstrong ve Overton, 1977) ve böyle bir durumun söz konusu olmadığı görülmüştür ($p > .05$). Firma performansını ölçmek için, çeşitli çalışmalar (Moorman ve Rust, 1999; Verhoef ve Leeflang, 2009) temel alınarak oluşturulan ve performansın pazar ve karlılığa ilişkin bazı ölçütlerini içeren subjektif performans ölçeği kullanılmıştır. Her bir departmanın kararlardaki etkisini ölçmek için Homburg vd. (1999) tarafından oluşturulan ve sonrasında diğer araştırmacılar tarafından da benzer şekilde kullanılan ölçüm modeli kullanılmıştır. Buna göre, katılımcılara reklam, müşteri sadakat programları, müşteri memnuniyeti ölçümü ve geliştirilmesi, hedef pazarların ve müşterilerin seçimi, müşteri hizmetleri, dağıtım,

fiyatlama ve yeni ürün geliştirme kararları üzerinde beş farklı departmanın (pazarlama, satış, finans, üretim ve Ar-Ge) ne derece etkili olduğu sorulmuştur. Katılımcılardan 100 puanı ilgili departmanlar arasında, daha etkili olan departman daha çok puan alacak şekilde dağıtmaları istenmiştir. Kararlardaki etkinin departmanlar arasında dağılımını belirlemek için, her bir karardaki puanların standart sapmaları hesaplanmıştır (Krohmer vd., 2002). Departmanlar arasında kararlardaki etki puanları arasındaki fark arttıkça standart sapma da artacak, kararlardaki etkinin departmanlar arasında dağılımı arttıkça standart sapma düşecektir. Verilerin analizinde ilk olarak departmanların pazarlama kararları üzerindeki etki puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler ortaya konulmaktadır. Ayrıca, her bir departmanın etkisi ile firma performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere regresyon analizleri yapılmaktadır. Son olarak da kararlardaki etkinin departmanlar arasında dağılımı ve firma performansı arasındaki ilişki için regresyon analizi yapılmaktadır.

3. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Farklı departmanların söz konusu pazarlama kararları üzerindeki etki seviyeleri belirlenmiş ve kararlar pazarlama departmanının etki seviyesine göre sıralanmıştır (Tablo 1). Buna göre, pazarlama departmanının en etkili olduğu karar alanının reklam (%54) olduğu görülmektedir. Pazarlama departmanının daha çok etkili olduğu diğer alanlar müşteri sadakat programları (%46), müşteri memnuniyeti (%41), hedef pazar ve müşteri seçimi (%40) ile müşteri hizmetleri (%36) olarak sıralanmaktadır. Pazarlamanın reklam dışında müşteriye ilişkin kararlar konusunda diğer tüm departmanlardan daha etkili olduğu görülmektedir. Söz konusu kararlar konusunda satış departmanının ikinci sırada yer aldığı ve önemli ölçüde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Aynı zamanda pazarlama departmanının etkisi azaldıkça satış departmanının etkisi artmaktadır. Dağıtım ile ilgili kararlarda satış departmanının pazarlama departmanından daha fazla etki sahibi olduğu ve pazarlama departmanının önüne geçtiği bulunmuştur. Fiyatlama kararlarına ilişkin olarak da satış departmanı pazarlamadan daha etkilidir. Fiyatlama kararları, finans departmanının en etkili olduğu karar alanıdır ve bu konuda göreceli olarak yüksek etkiye sahiptir. Yeni ürün geliştirme kararları konusunda en etkili departman, Ar-Ge departmanıdır. Bunun diğer kararlar ile karşılaştırıldığında hem pazarlamanın hem de satışın en az etkili oldukları karar konusu olduğu görülmektedir. Üretim departmanı ise diğer kararlara göre bu konuda kısmen daha etkindir.

Tablo 1. Temel Departmanların Pazarlama Kararları Üzerindeki Etkileri

	Pazarlama	Satış	Finans	Üretim	Ar-Ge	Diğer
Pazarlama Kararları						
Reklam	54	25	5	2	4	10
Sadakat programları	46	31	4	4	5	10

Müşteri memnuniyeti	41	29	3	7	7	13
Hedef pazar ve müşteri	40	39	4	3	5	9
Müşteri hizmetleri	36	34	4	8	7	11
Dağıtım	31	42	6	5	2	14
Fiyatlandırma	28	36	14	9	8	5
Ürün geliştirme	28	23	3	10	29	7

Her bir departmanın tüm kararlar üzerindeki etkilerinin ortalamaları alınarak, departmanların pazarlama kararları üzerindeki etki seviyeleri belirlenmiştir. Tablo 2.'de görüldüğü üzere pazarlama departmanı en etkili departmandır. Pazarlamanın ardından satış departmanının pazarlama kararları üzerinde en etkili ikinci departman olduğu görülmektedir. Bu iki departmanın birlikte pazarlama kararları üzerinde önemli bir etkiye sahip oldukları ve diğer departmanların etkisinin görece olarak çok az olduğu görülmektedir. Departmanların etki seviyelerinin kendi aralarındaki korelasyonlara bakıldığında, pazarlamanın etkisi diğer tüm departmanlarla ters orantılıdır ve pazarlamanın etkisi arttıkça diğerlerinin etkisini düşmektedir. Özellikle de pazarlama ve satış arasında yüksek oranda negatif bir korelasyon ($r = -0,62$) söz konusudur. Benzer şekilde satış ile finans arasında da ters yönlü bir ilişki ($r = -0,22$) olduğu görülmektedir. Üretim departmanı etkisi ile satış ve finans arasında anlamlı bir ilişki yoktur ancak Ar-Ge ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi ($r = 0,20$) mevcuttur.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

	Departmanlar	Ortalama	S.S.	1	2	3	4	5
1.	Pazarlama	37,95	23,67	1				
2.	Satış	31,68	21,61	-0,62**	1			
3.	Finans	5,33	9,47	-0,15*	-0,22**	1		
4.	Üretim	6,22	6,94	-0,32**	-0,01	0,11	1	
5.	Ar-Ge	8,85	9,67	-0,18**	-0,13	-0,01	0,20**	1
6.	Firma Performansı	5,39	0,96	-0,137	-0,04	-0,03	0,11	0,13

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

Firmadaki temel departmanlar ile firma performansı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Yapılan analiz sonucunda departmanların pazarlama kararları üzerindeki etki seviyelerinin firma performansındaki varyansın %3,8'ini açıklayabildiği ve modelin istatistikî olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bağımsız değişken olarak modele dâhil edilen pazarlama ve satış departmanlarının etkisi ile performans arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır (sırasıyla, $\beta = -0,293$ ve $\beta = -0,244$), ancak diğer departmanların etkisi ile performans arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 3. Departmanların Etkisi ile Performans İlişikisine Dair Regresyon Analizi

Departmanlar	β	t	p
Pazarlama	-0,293	-2,633	0,009
Satış	-0,244	-2,317	0,022
Finans	-0,128	-1,630	0,105
Üretim	0,018	0,237	0,813
Ar-Ge	0,045	0,593	0,554
F= 2,573 Düz. R ² = 0,038 p = 0,028			

Bağımlı değişken: Firma Performansı

Son olarak, pazarlama kararları üzerinde departmanların etkisinin dağılımı ile firma performansı arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 4). Bu amaca yönelik olarak her bir karar unsuru için, departmanların etki puanlarının standart sapmaları hesaplanmış ve hesaplanan sekiz standart sapmanın ortalaması alınmıştır. Kararlardaki etkinin dağılımının bağımsız değişken olarak alındığı regresyon modelinin anlamlı olmadığı görülmüştür (R² = 0,004 ; p = 0,739). Kararlardaki etkinin departmanlar arasında dağılımının performans üzerinde herhangi bir açıklama gücü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. Kararlardaki Etkinin Dağılımı ile Performans İlişikisine Dair Regresyon Analizi

Departmanlar	β	t	p
Kararlardaki Etkinin Dağılımı	0,024	0,333	0,739
F= 0,111 Düz. R ² = 0,004 p = 0,739			

Bağımlı değişken: Firma Performansı

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatürde pazarlama departmanının firma içindeki önemi ve alınan kararlar üzerindeki etkinliği tartışılmaktadır. Bu çalışmalarda pazarlamanın önemi ve kararlardaki etkisinin sebepleri ve sonuçlarına bakılmakta ve pazar odaklılık, girişimcilik odaklılık gibi bazı diğer değişkenlerle ilişkisi araştırılmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda temel çıkış noktası, pazarlamanın öneminin ve kararlardaki etkisinin azalmasıdır. Geleneksel olarak pazarlamaya atfedilen işlerin diğer departmanlar tarafından üstlenilmeye başlandığı ve pazarlamaya ilişkin kararlarda pazarlamanın sahip olması gereken etkinin örgüt içinde dağılmasıdır. Ancak pazarlama kararlarında diğer departmanların etkisinin arttığı söylenmekle birlikte, bu etkinin diğer departmanlara ne şekilde dağıldığı ve bu dağılımın sonuçları üzerine çok fazla çalışma yapılmamıştır. Bundan dolayı bu çalışmanın literatürdeki bu boşluğu doldurması açısından önemli bir katkısı olacağı düşünülmektedir. Çalışmada pazarlama kararları üzerinde departmanların etkisi ortaya konulmaktadır ve departmanların sahip olduğu etki seviyelerinin ve etkinin dağılımının performans üzerindeki etkisi

araştırılmaktadır. Analizler sonucunda pazarlama ve satış departmanlarının oldukça önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ancak departmanların etkisinin performans ile ilişkisine bakıldığında hem pazarlamanın hem de satışın negatif ilişkili olduğu görülmektedir. Engelen (2011) de maliyet liderliği stratejisi izleyen firmalarda pazarlamanın etkisinin performans ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Türkiye’de faaliyet gösteren firmalar örneğinde de ilişkinin negatif olmasının sebebinin, Türk firmalarının da maliyet odaklı strateji izliyor olmalarından kaynaklanmış olabileceği düşünülebilir. Pazarlama yatırımları genellikle orta ve uzun vadeli sonuçlar ürettiğinden ve önemli harcama gerektirdiğinden, maliyet odaklı firmalarda performans üzerinde baskılayıcı bir etkisi olduğu algısı oluşabilir. Homburg vd. (1999), elde ettikleri bulguların ABD’de yapılan çalışmalardan farklı olmasını, ABD ile Almanya arasında pazarlama olgusunun adaptasyonu açısından farklar olmasına bağlamaktadır ve bu farkın daha az gelişmiş ülkelerde daha fazla olacağını öne sürmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler ile ABD ve diğer batı ülkeleri arasında pazarlama olgusunun adaptasyonu, pazarlama faaliyetlerinin kısıtlı oluşu, pazarlama ve dağıtım faaliyetlerini destekleyecek altyapının gelişmemiş olması ve pazarlamaya karşı toplumsal tutumlar gibi farkların olmasının (Homburg vd., 1999), pazarlamanın firma başarısındaki rolünü olumsuz etkilediği düşünülebilir. Pazarlamaya karşı toplumsal tutum, ekonomik gelişmişlik ve yasal düzenlemeler açısından farklı ülkelerde yapılacak çalışmalarla daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak mümkün olabilecektir. Pazarlamaya süreç odaklı yaklaşım ile iddia edilen, pazarlamanın tüm örgüte yayılan genel bir yönetim fonksiyonu haline geldiği savının henüz Türkiye’deki üretim firmalarında doğrulanmadığı görülmektedir. Pazarlama ve satış kararlarının örgüt geneline yayılmadığı, hala büyük oranda pazarlama ve satış departmanlarının tekelinde olduğu gözlenmektedir. Ancak pazarlamacıların verdikleri kararlarda etkinlik, verimlilik gibi konulara yeterince önem vermemesinin, alınan kararların firmanın etkinliğine olumlu katkı sağlamasını engellediği, hatta firma performansını olumsuz etkilemesine sebep olduğu söylenebilir. Bundan dolayı, pazarlama uygulamacılarının aldıkları kararlarda ölçülebilirliği göz önünde tutmaları ve yatırımın geri dönüşüne daha fazla önem vermeleri gerekmektedir. Pazarlama departmanının kararlar üzerindeki etkisi arttıkça diğer tüm departmanların etkisinin azaldığı görülmektedir. Pazarlamanın departmanlar arası işbirliğine daha fazla önem vermesinin ve kararlar üzerinde diğer departmanların da katkı sağlamasının kararların etkinliğini arttırabileceği düşünülebilir. Ayrıca departmanlar arası çatışmaların sebepleri ve sonuçları üzerine yapılacak çalışmalar da işbirliğini engelleyen unsurların belirlenmesini ve çözüm yollarının bulunmasını sağlayabilir. Çalışmada performans, katılımcıların subjektif görüşleri doğrultusunda ve kesitsel olarak belirlenmiştir. Pazarlama yatırımlarının ve harcamalarının olumlu etkilerinin uzun vadede ortaya çıktığı düşünüldüğünde, boylamsal çalışmalar

yapılmasıyla pazarlamanın firma performansı üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılabilceği düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Armstrong, J.S. ve Overton,T.S. (1977). "Estimating Nonresponse Bias in Mail Surveys". *Journal of Marketing Research*, 14: 396-402.
- Burgess, S.M. ve Steenkamp, J.-B.E.M. (2006). "Marketing Renaissance: How Research in Emerging Markets Advances Marketing Science and Practice", *International Journal of Research in Marketing*, 23(4), 337-56.
- Churchill, G.A. ve Jr. (1991). *Marketing research: Methodological foundations*. 5th ed. Chicago, IL: The Dryden Press.
- Day, G.S. (1992), "Marketing's Contribution to the Strategy Dialogue," *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20 (4), 323-29.
- Engelen, A. (2011). "Which Department Should Have More Influence on Organization-Level Decisions? A Strategy-dependent Analysis", *Journal of Strategic Marketing*, 19, 229-254.
- Engelen, A. ve Brettel, M. (2012). "A Coalitional Perspective on the Role of The R&D Department within the Organization", *Journal of Product Innovation Management*, 29, 488-504.
- Gök, O. ve Hacıoglu, G. (2010). "The Organisational Roles of Marketing and Marketing Managers", *Marketing Intelligence and Planning*, 28(3), 291-309.
- Greysen, S.A. (1997). "Janus and Marketing: the Past, Present, Prospective Future of Marketing", in Lehmann, D.R. and Jocz, K. (Eds), *Reflections on the Futures of Marketing*, Marketing Science Institute, Cambridge, MA, pp. 3-14.
- Harris, L.C. ve Ogbonna, E. (2003). "The Organization of Marketing: A Study of Decentralized, Devolved and Dispersed Marketing Activity", *Journal of Management Studies*, 40(2), 483-512.
- Hattula, J. D., Schmitz , C., Schmidt, M. ve Reinecke, S. (2015). "Is More Always Better? An Investigation into The Relationship Between Marketing Influence and Managers' Market Intelligence Dissemination", *International Journal of Research in Marketing*, In Press.
- Homburg, C., Workman, J.P., ve Krohmer, H. (1999). "Marketing's Influence within the Firm", *Journal of Marketing*, 63(2), 1-17.
- Krohmer, H., Homburg, C. ve Workman, J.P. (2002). "Should Marketing Be Cross-Functional? Conceptual Development and International Empirical Evidence", *Journal of Business Research*, 55(6), 451-65.
- Krush, M.T., R. Sohi, S. ve Saini, A. (2015). "Dispersion of Marketing Capabilities: Impact on Marketing's Influence and Business Unit Outcomes", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 32-51.
- Kumar, N. (2004). *Marketing As Strategy: Understanding The CEO's Agenda For Driving Growth And Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.
- McGovern, G.J., Court, D., Quelch, J.A. ve Crawford, B. (2004). "Bringing Customers Back into the Boardroom," *Harvard Business Review*, 82(11), 70-80.
- McGovern, G. ve Quelch, J. (2005). "Outsourcing Marketing", *Harvard Business Review*, 83(3), 22-3.

- Merlo, O. ve Auh, S. (2009). "The Effects of Entrepreneurial Orientation, Market Orientation, and Marketing Subunit Influence on Firm Performance". *Marketing Letters*, 20(3): 295-311.
- Merlo, O. ve Auh, S. (2010). "Marketing's Strategic Influence in Australian Firms: A Review and Survey", *Australasian Marketing Journal*, 18(2), 49-56.
- Merlo, O. (2011). "The Influence of Marketing from a Power Perspective". *European Journal of Marketing*, 45(7/8), 1152-1171.
- Merlo, O., Lukas, B.A. ve Whitwell, G.J. (2012). "Marketing's Reputation and Influence in The Firm," *Journal of Business Research*, 65(3), 446-452.
- Moorman, C. ve Rust, R.T. (1999). "The Role of Marketing", *Journal of Marketing*, 63(Special Issue), 180-197.
- Nath, P. ve Mahajan, V. (2008). "Chief Marketing Officers: A Study of Their Presence in Firms' Top Management Teams", *Journal of Marketing*, 72(1), 65–81.
- Oswald, M., Brettel, M. ve Engelen, A. (2012). "How Departments' Decision-Making Influence and Interdepartmental Dynamics Relate to Two Facets of Strategic Market Orientation", *Journal of Strategic Marketing*, 20(6), 483-507.
- Sheth, J.N. ve Sisodia, R.S. (2005). "Does Marketing Need Reform?", *Journal of Marketing*, 69 (4), 10-12.
- Shipley, D. (1994). "Achieving cross-functional co-ordination for marketing implementation", *Management Decision*, 32(8), 17-20.
- Srivastava, R.K., Shervani, T. A. ve Fahey, L. (1999). "Marketing, Business Processes and Shareholder Value: An Organizationally Embedded View of Marketing Activities and the Discipline of Marketing", *Journal of Marketing*, 63(4), 168-179.
- Ueltschy, L.C., Ryans, J.K. Jr. ve Herremans, I. (2006). "Marketing: Who's Really Minding the Store Globally?", *Business Horizons*, 49(2), 139-148.
- Verhoef, P.C. ve Leeflang, P.S.H. (2009). "Understanding the Marketing Department's Influence within the Firm," *Journal of Marketing*, 73(2), 14-37.
- Verhoef, P.C., Leeflang, P.S.H., Reiner, J., Natter, M., Baker, W., Grinstein, A., Gustafsson, A., Morrison, P. ve Saunders, J. (2011). "A Cross-National Investigation into the Marketing Department's Influence within the Firm: Towards Initial Empirical Generalizations", *Journal of International Marketing*, 19 (3), 59-86.
- Webster, F.E., Malter, A.J. ve Ganesan, S. (2005), "The Decline and Dispersion of Marketing Competence," *MIT Sloan Management Review*, 46 (Summer), 35-43.
- Wirtz, J., Tuzovic, S. ve Kuppelwieser, V.G. (2014). "The role of marketing in today's enterprises", *Journal of Service Management*, 25(2), 171 – 194.

Decision Influences of Major Departments on Marketing Related Issues

EXTENDED SUMMARY

The role and impact of marketing within the firm remains a topic of interest to researchers and practitioners alike. It is said that marketing loses its importance, attracts less attention and becomes weak (McGovern et al., 2004). It is stated that the importance given to marketing activities has decreased and the power of marketing as a department is decreasing (Day, 1992; Webster, Malter, & Ganesan, 2005). Researchers argue that the marketing function within the firm has shrunk (Greyser, 1997), outsourcing for marketing activities has increased (Kumar, 2004; McGovern & Quelch, 2005; Ueltschy et al., 2006), and marketing roles have been dispersed within the organization (Krohmer,

Homburg). and Workman, 2002; Webster, Malter, and Ganesan, 2005; Harris and Ogbonna, 2003). It has been revealed that many strategic decisions, and even some tasks traditionally undertaken by marketing, are no longer the task of marketing and are started to be undertaken by other departments ((Nath & Mahajan, 2008; Srivastava, Shervani & Fahey, 1999; Sheth & Sisodia, 2005).

The duties and responsibilities of the marketing departments are narrowing down to almost only managing the activities related to promotion (Gök and Hacıoglu, 2010). Based on these discussions, some studies have been carried out mostly in developed countries, investigating the role of marketing in the firm and its effects on decisions (eg, Homburg et al., 1999; Moorman and Rust, 1999; Verhoef and Leeflang, 2009; Merlo and Auh, 2009; Oswald et al., 2012; Merlo, Lukas, & Whitwell, 2012; Wirtz, Tuzovic, & Kuppelwieser, 2014; Hattula et al., 2015; Krush et al., 2015).

However, it is clear that more studies have been conducted in developed countries such as the USA, Germany, and the Netherlands on the presence and role of marketing within the firm, and more studies are needed on this subject (Merlo and Auh, 2010). Especially since studies conducted in developing countries (eg, Engelen & Brettel, 2012) are few, it is important to conduct studies in these countries (Burgess & Steenkamp, 2006). In this context, the aim of this study is to fill this gap by investigating the effects of marketing and other departments on decisions regarding marketing in manufacturing companies operating in Turkey. It is thought that this study will make three contributions in the context of closing the gap in the literature on this subject. First, it is aimed to determine the effects of the main departments on the marketing decisions. Second, the impact of each department's level of influence on these decisions on the overall performance of the firm will be explored. Finally, it will be tried to determine whether the distribution of the impact on marketing decisions among departments has an impact on performance. In the next part of the study, the conceptual framework of the study is presented and the studies are discussed. Afterwards, the method of the research is explained and the findings are presented. At the end of the study, the results are discussed and suggestions for practitioners and future work are presented.

The impact of the marketing department can be defined as the department being seen as important within the company and having power over other departments (Verhoef et al., 2011). According to Homburg et al. (1999), power is the ability of each sub-unit to create change in the attitudes and behaviors of other members of the organization, and effect is the successful realization of this power. Homburg et al. (1999) defines the impact of marketing as “the use of the power of the marketing department over other departments over activities that are important to the business”.

Merlo (2011) considers the impact of marketing as a separate department as the department persuades others with its recommendations in the development and implementation of strategies. One of the main issues in organizational design is who should have more influence on marketing activities within the organization (Krohmer et al. 2002). It is seen that since the 1990s, marketing has lost its importance as a department and the concept of market orientation has started to gain importance instead (Webster et al., 2005).

It is argued that with the establishment of a market-oriented culture in companies, marketing ceases to be the duty of only one department and becomes the duty of all departments and employees in the company (Shipley, 1994). (2012) found that the marketing and sales departments had a positive effect on both reactive and proactive market orientation. Moorman and Rust (1999) reveal that the effect of market orientation depends on the existence of a strong marketing department and that the marketing department has a direct positive effect on firm performance.

Similarly, Merlo and Auh (2009) found that market orientation does not have a direct effect on performance, but it contributes to firm success if having a strong marketing department. Verhoef et al. (2011) in a study covering seven countries, it is seen that the influence of the marketing department in five of the seven countries directly affects the performance of the firm beyond increasing market orientation. Homburg et al. (1999) concluded that an effective marketing department is essential for better performance. However, Verhoef and Leeflang (2009) and Hattula et al. (2015) found that although marketing does not have a direct effect on financial performance, market orientation mediates this relationship. Apart from the studies on the impact of the marketing department within the company, the strategic decisions of the company and the effects of the distribution of the impact on the marketing decisions among the departments have also been examined.

Krohmer et al. (2002) concluded that the distribution of the impact on marketing activities among departments has a positive effect on firm performance. Engelen (2011) found that there is an inverted-U-shaped relationship between the distribution of the impact on the firm's strategic decisions among departments and performance. Krush et al. (2015) also found that the distribution of marketing competencies within the firm reduces the influence of the marketing department, but has a direct positive effect on performance.

Responding to calls for research in the area, this study empirically examines the decision influence of five major departments -marketing, sales, R&D, manufacturing and finance- on marketing related issues. The amounts of influence exercised by each department are portrayed and compared, and their relations with firm performance are explored. Besides, the dispersion of influence and performance are discovered. To the end, the data collected from a sample of 220 Turkish manufacturing firms via a structured questionnaire derived from the literature are analyzed. Results reveal that marketing and sales departments are the most influential ones within the firm. The amount of influence exercised by marketing and sales are negatively related with firm performance, while others have no relationship with firm performance. Dispersion of influence among departments has no effect on firm performance. Managerial implications and future research issues are discussed.



Grup Sarginlığının Sosyal Kaytarma ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi¹

Araştırma Makalesi/Research Article

Esra Burcu KAYA* Yener PAZARCIK**

ÖZET

Bu çalışmada, grup sarginlığının sosyal kaytarma ve iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Çanakkale ili ve ilçelerindeki lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir firma araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile korelasyon ve regresyon analizleriyle değerlendirilmiştir. Bulgular, grup sarginlığının alt boyutları olan grubun sosyal bütünleşmesi- grubun sosyal çekiciliği ve grubun görev çekiciliği ile sosyal kaytarma davranışı ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak araştırma modelinde yer alan grup sarginlığı (grubun sosyal bütünleşmesi- grubun sosyal çekiciliği ve grubun görev çekiciliği) bağımsız değişkeninin, sosyal kaytarma ve iş tatmini bağımlı değişkenlerini etkilediği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Grup Sarginlığı, Sosyal Kaytarma, İş Tatmini*

The Effect of Group Cohesiveness on Social Loafing and Job Satisfaction

ABSTRACT

This study aims to explore the effect of group cohesiveness on social loafing and job satisfaction. In this direction, research sample consists of a company in business with logistic sector located in Çanakkale province and its districts. In this study questionnaire technique is used. Obtained data is evaluated with explanatory and confirmatory analysis and correlation and regression analysis methods. The findings show us that there are statistically meaningful relationships between social integration, social attraction and task attraction of the group which are sub-types of the group cohesiveness; and behavior of social loafing and job satisfaction. In addition, it is presented that independent variable of group cohesiveness (social integration, social attraction and task attraction of the group) in this research model affects dependent variables: social loafing and job satisfaction.

Keywords: *Group Cohesiveness, Social Loafing, Job Satisfaction*

¹ Bu çalışma aynı adlı yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Anabilim Dalı, burcukaya017@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0300-8636>

** Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Anabilim Dalı, y pazarcik@comu.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7651-9349>

GİRİŞ

Grup sargınlığı, örgüt içindeki grupların devamlılığının sağlanmasında önemli bir rol oynamasından dolayı araştırmacıların üzerinde durduğu bir kavram olmuştur (Kowlowski ve Ilgen, 2006: 87). Grup sargınlığı kavramı, grup halinde çalışan bireylerin kendilerini o grubun bir parçası gibi hissetmeleri ve grup içerisinde varlıklarını sürdürebilmelerinde gerekli olan güçlerin birleştirilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Grup içindeki üyeler arasındaki bağın güçlendirilmesi, grup sargınlığındaki düzeyin de arttırılmasına etki etmektedir. Buna ek olarak grup içindeki sargınlık düzeyinin arttırılması için sosyal ilişkilere verilen fazla önemin bireylerdeki iş performansında etki yaratarak verimlilik kaybına yol açabileceği görülmektedir (Barlı, 2007: 49).

Grup halinde çalışan bireylerin, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde oluşan sosyal farkındalıklarındaki azalma, bireylerin tek başına olduklarına oranla daha az çaba sarf etmelerine yol açmakta ve sonuç olarak verimliliğin azalması sosyal kaytarma davranışını ortaya çıkarmaktadır (Kanten, 2014: 13). Grup halinde çalışmanın sonucu olan sosyal kaytarma davranışı, örgüt içinde kabul edilemeyen bir davranıştır. Çünkü sosyal kaytarma davranışıyla bireylerin gösterdikleri bireysel performans net bir biçimde ölçülememekte ve grup halinde yapılan işlerde bireysel yapılan işlere nazaran daha az çaba sarf edildiği görülmektedir (Kılıçarslan, 2018: 8). Bununla birlikte sosyal kaytarma davranışı, grup içinde yer alan diğer üyelerde hayal kırıklığı yaşanmasına, üretkenliğin azalmasına, bireysel yeteneklerin engellenmesine, tatminsizliğe ve tükenmişliğe yol açabilmektedir (Açar, 2018:17).

Grup halinde çalışılan örgütlerde, örgüt amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşılabilmesi bireylerin diğer üyelerle arasındaki uyum ve bireysel güdüleyicilere bağlıdır. Bireyler günlerinin önemli bir parçasını iş arkadaşlarıyla geçirmektedir bundan dolayı iş arkadaşlarıyla geçirilen zamandan alınan zevk bireysel iş tatminini de doğrudan etkilemektedir (Emre, 2016: 11).

Bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması ve yoğun iş tempolarına uyum sağlayabilmeleri örgüt içi bağlılık, iletişim, verimlilik, moral ve iş tatmini vb. birçok etmene bağlıdır. Buna bağlı olarak çalışma ortamındaki verimlilik ve tatminin arttırılması için gerekli şartların oluşmasında önemli rol oynayan grup sargınlığı, örgüt içerisinde düzeylerinin arttırılması halinde olumsuz davranışların da engellenmesine yardımcı olacaktır. Bu bilgiler araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı lojistik sektöründe grup halinde çalışan bireylerin grup sargınlıklarının sosyal kaytarma ve iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Grup Sarginlığı

Sarginlık kavramı latince “cohaesus” kelimesinden gelmekte olup sıkı bağ oluşturan ve birbirine tutunan anlamına gelmektedir. Sosyal psikoloji alanında sarginlık kavramı, grupta bulunan üyelerin birbirine kenetlenmesi ve üyeler arasındaki bağıllığı belirtmek için kullanılmaktadır. Sosyal psikoloji alanında grup kavramı iki veya daha fazla kişiden oluşan sosyal bir ünite olarak ifade edildiğinden dolayı grubun var olması halinde sarginlığında belirli bir düzeyde bulunması söz konusu olabilmektedir (Kocaekşi, 2010:13).

Sarginlık kavramı, grupların oluşmasında ve devamlılığın sağlanmasında önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir. Sosyal, örgüt, klinik ve spor psikolojisi alanında birçok araştırmacı tarafından ilgilenilen bir konu olmuştur. Buna bağılı olarak sarginlık kavramının çok sayıda tanımı bulunmaktadır. Bunun sebebi olarak çok fazla alanda çalışılmış bir kavram olduğu görülmektedir (Tümbaşer, 2020: 24).

Grup sarginlığı kavramı, 1940 ve 1950 yıllarında grup süreçleri bağlamında yapılan sosyal, psikolojik ve deneysel araştırmaların sonucu olarak bulunmuştur (Hogg, 1993: 85-86). Sarginlık kavramı ilk kez Moreno ve Jennings (1991) tarafından “grup içerisinde üye olarak kalınmasını sağlayan bir güç” olarak ifade edilmiştir (Mudrack, 1989:41). Goodman vd. (1987) sarginlık kavramını “ gruptaki üyelerin görevlerine bağıllığı”, Piper vd. (1983) kavramı benzer biçimde “gruba bağlanma”, Festinger vd. (1950) “belirli amaçları başarabilmek için grubun bir arada kalma eğilimini kapsayan güçler toplamı” şeklinde tanımlamışlardır (Kocaekşi, 2010:13). Sarginlık kavramının en kapsamlı tanım olarak kuramcılar tarafından da kabul gördüğü tanım ise “ gruptaki üyelerin duygusal, araçsal gereksinimlerinin karşılanma düzeylerinden etkilenen, üyelerin birbirleriyle kenetlenmelerini ve bağlanmalarını amaçlayan dinamik süreçler” şeklinde ifade edilmektedir (Cota vd., 1995: 572). Bu tanım ile birlikte sarginlık kavramı daha kapsamlı bir şekilde incelenerek görev sarginlığı ve sosyal sarginlık kavramları üzerinden de açıklanabilir hale gelmiştir.

Carron vd. (1992), gruplardaki sarginlık düzeyini ölçmek ve açıklamak amacıyla bir model geliştirmişlerdir. Yapılan bu çalışmada sarginlık kavramını birey ve grup olarak incelemenin yanı sıra görev ve çevresel bağlantılarının da eklendiği kapsamlı bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Carron ve arkadaşlarına (1998) göre, birey ve grup etkilerine bakıldığında bu boyutlara grup bütünleşmesi ve grup çekiciliği kavramları eklendiğini ve bu iki alt boyutun da görev ve sosyal açıdan desteklendiğini belirtmişlerdir. Bu araştırma doğrultusunda grup sarginlığı, grubun sosyal bütünleşmesi; gruptaki sosyal ilişkilerin geliştirilebilmesi ve sürdürülebilmesini, grubun görevde bütünleşmesi; grup

amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için görevde bütünlük kurulabilmesini, grubun sosyal çekiciliği; gruba ilişkin sosyal aktivitelere katılma isteğini, grubun görev çekiciliği; gruba ilişkin amaçlara ulaşılması için amaca duyulan çekiciliği ifade eden grup dört boyutlu bir yapı haline gelmiştir (Carron vd., 1985: 248). Bu çalışma ile sargınlık kavramının çok boyutlu, etkin, amaca yönelik ve etkileşim içermesi unsurlarını anlamlı bir çerçevede açıklanmasını da desteklemiştir. Buna göre sargınlık çok boyutudur; bir grubun bütün olması ve birbirlerine bağlı olması gruplara göre değişiklik gösterebilmektedir. Grup üyelerinin birbirlerinden hoşlanmamaları ve iletişim olarak güçlü olmamalarına rağmen görev sargınlığı gösterebildikleri gibi başka bir grubun üyeleri iletişim anlamında güçlü bağlara sahip olmasına rağmen görev sargınlığı sergilemede yetersiz oldukları görülebilmektedir. Ancak her iki takımın da belirli düzeyde sargınlık gösterdikleri görülmektedir. Sargınlık etkin bir kavramdır; üyeler arasındaki sargınlık kavramı sabit değil aksine dinamik bir kavram olduğu belirtilmiştir. Grup içerisindeki yüksek sargınlık düzeyi gruba dahil olan bir bireyin dahil olması veya yöneticinin değişmesi gibi etkenlerden etkilenen bir kavramdır. Sargınlık amaca yönelik bir kavramdır; bir grubun kurulmasında belirli bir amaç vardır ve bu doğrultuda maddi çıkarlarında sağlanabildiği görülebilmektedir. Sokak çocuklarına yardım etmek amacıyla kurulan bir grubun sosyal bir amacının bulunmasının yanı sıra üyelerin katılımıyla da çevrelerini genişletmeleri bireysel anlamda iş imkânlarını genişletmesi anlamında da örnek olarak verilebilmektedir. Sargınlık kavramı etkileşim gerektiren bir kavramdır; görev sargınlığı bilinciyle hareket eden bir grubun amaçlara ulaşmada grup iletişiminin kuvvetli olması gerekmektedir (Kocaekşi, 2010: 15-16).

1.2. Sosyal Kaytarma

Önemli olarak görülen birçok görev grup olarak çalışılması durumunda başarıya ulaşabilmektedir. Grup görevleri her bir üyenin bireysel girdilerindeki birikimin ortaklaşa görevlerde oldukça önemli olduğu görülmektedir. Spor takımları, orkestralar, örgütler vb. gibi her bir üyenin kişisel emeklerinin tek bir ürün elde edebilmek için birleştirmesi örnek olarak gösterilebilir. Ortak olarak yapılan görevlerin yaygın olması ve göz ardı edilememesi dikkate alındığında, hangi etmenlerin bireyleri bu alanda motivesini arttırdığını veya azalttığını belirlemenin önemine vurgu yapmaktadır (Karau ve Williams, 1993: 681).

Gruplarda birlikte çalışmanın bireylerdeki motivasyonun en üst seviyeye çıkması ve çalışma azmindeki artış yaşanması gibi olumlu etkileri olduğu gözlemlenmektedir. Ancak bir takım durumlar araştırmalarda, bireylerin grup halinde çalıştıklarında bireysel olarak çalışmalarına kıyasla daha az çaba gösterdiklerini ortaya koymuştur (Karau ve Williams, 1997: 156). Gruplardaki sosyal farkındalıklarında oluşan bilinçli veya bilinçsiz azalmanın yaşanması, bireylerin tek başına daha az gayret göstermelerine yol açtığı gözlemlenmiştir (Ilgın, 2013: 240). Örgütlerde yaşanan bu verimlilik

kayıplarının sosyal kaytarma kavramıyla açıklandığı görülmektedir (George, 1992:191). Sosyal kaytarma davranışı insanların tek başına çalışmalarının tersine grup olarak çalışmaları halinde meydana gelmesi beklenen kimlik belirsizliğine dayanmaktadır (Liden vd., 2004: 285).

Sosyal kaytarma, bireylerin ortak çalışmalarındaki çaba ve motivasyonlarının, bireysel olarak çalışmalarına oranla azalması durumudur. Sosyal kaytarma kavramı ilk kez kullanan Latene vd. (1979:822), verimliliğin önemli düzeyde düşmesine neden olan ve bireysel çalışmalarda yaşanmayan daha çok grup halinde çalışılması durumunda ortaya çıkan bu kavramı, yaratmış olduğu bir takım sıkıntılardan yola çıkarak ”toplumsal bir hastalık” olarak ifade etmişlerdir.

Sosyal kaytarma davranışının belirlenmesinde yapılan ilk çalışma 1880’li yıllarda bir halat çekme görevinin grup halinde yapılması durumunda olası etkileri inceleyen Ringelmann tarafından gerçekleştirilmiştir (William ve Karau, 1991: 570). Ringelmann bir grup erkeklerden bireysel ve grup olarak halatları çekmelerini istemiştir. Deneyin sonucunda, bireysel olarak çekilen halatların kuvvetlerinin grup halinde çekilen halatların kuvvetine eşit olmadığı görülmektedir. Buna ek olarak Ringelmann deneyde gruptaki birey sayılarında yaşanan artışın toplam performansta azalmasını neden olduğunu belirtmiştir. Ringelmann’ın belirlediği grup büyüklüğü ile sarf edilen çabanın arasındaki zıt yönlü ilişkiyi “Ringelmann Etkisi” olarak isimlendirilmektedir (Piezon ve Ferree, 2008:2). Latane vd. (1979: 822) gerçekleştirdikleri deneylerde, bireylerin fiziksel güç gerektiren (bağırma, halat çekme, alkışlama) görevlerde grup halinde çalıştıklarında gösterdikleri çabaların yalnız başına sarf ettiği çabalardan daha az olduğu ortaya çıkmıştır. Bu deney ile birlikte bireylerin grupta sarf ettikleri çabaların düşüklüğünün azalan bireysel çabayla bağlantılı olabileceği belirtilmiştir (Karau ve Williams,1993: 682). Latane vd. (1979:822) bu deneyler sonucunda gruptaki bireysel performansın düşmesine “Sosyal Kaytarma” tanımlamasını kullanmışlardır.

1.3. İş Tatmini

İş tatmini kavramının günümüzde daha da önemli hale gelmesinin nedeni, örgüt içindeki insan kaynaklı problemlerin giderek artması ve bu problemlerin giderilmesi gösterilebilmektedir (Şahal, 2005: 49). Bununla birlikte örgüt içerisindeki bireylerin iş tatminlerini ölçmeyi amaçlayan araştırmalar da bulunmaktadır. Birçok araştırmaya konu olan iş tatmini kavramı bireylerin işlerine göstermiş oldukları pozitif duyguların tümüdür (Erdoğan,1996:248). Bireyin iş tatmininin yüksek olması, bireyin işini sevdiğini ve işinin pozitif değerlere sahip olduğu bunun yanında bireyin örgüte yönelik olumlu bakış açısına da sahip olduğu söylenebilir. Locke (1976) ve Oshagbemi (1999) iş tatminini bireyin işine karşı duyduğu olumlu his ve duygu şeklinde tanımlarken Vroom (1964) bu tanıma uyum kavramını da dahil etmiştir. Bireyin işine olan olumlu tavrı işinden tatmin olduğunu, aksi durum olan olumsuz bir tutumun ise tatmin seviyesinin düşük olduğunu veya işten hiç tatmin

olunmadığını göstermektedir. Bu bağlamda işin tüm boyutları bireyin işe karşı tatmin olunmasında etkili olmaktadır. İşinden belli derecede tatmin sağlayan bireyin işlerine karşı sevgi besledikleri ve saygı duyduklarından bahsedilebilir (Özpehlivan, 2018:45). Bazı araştırmacılar iş tatmini ve tatminsizlik kavramlarını bireyin işinden beklentisi, çevresinin kendisine kattığı imkan ve fırsatların düzeyi ile bağlantılı olacağını ileri sürmektedirler. İş tatmini düzeyi, beklenti ve tecrübe edilen arasındaki fark şeklinde ifade edilebilir. Örneğin istenilen tek yönlü ve basitlik içeriyorsa birey işini basmakalıp ve sıkıcı bularak beklentilerini azaltacaktır (Kök, 2006: 293).

İş tatminini etkileyen birçok etken saymak mümkündür. Fakat iş tatminini genel bağlamda iki ana unsura bağlamak daha sağlıklıdır. Unsurlardan ilki kişinin bireysel durumu; bireyin yapısı, istekleri, duygu ve düşünceleri ile içinde bulunduğu gereksinimler ve bunların şiddet düzeyleriyle ilgilidir. İkinci unsur ise işe yönelik koşullardır. İşe yönelik psikolojik ve fiziksel şartlar ile bu şartların bireyin beklentilerine cevap verme düzeyleri ile ilgilidir. Bu şartların bireylerin beklentilerini karşılama düzeylerindeki yüksekliği işten alınan tatmin seviyesinin de yüksek olmasını sağlayacaktır (Erişen vd., 2019: 6910).

Farmer ve Richman'a (1975) göre bireysel gereksinimler, umutlar, kendini tanıma, kendine saygı duyma, başarılı olma düzeyinin iş tatmini ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Benlik duygusu gelişmiş, kendini gerçekleştirme ve kendine güven düzeyleri yüksek olan bireylerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları gözlemlenmiştir. İşe yönelik koşullara bakıldığında ise işin niteliği, işte yükselme olanakları, ücret, denetim, kabul görme, ekip arkadaşları ve yönetimin etkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş tatmini bir bütün olarak bireyin işi ve çevresi, yönetim şekilleri, yönetim politikaları, işyeri arkadaşlıkları, işten elde edilen ekonomik getiriler vb. algıları ile ilgilidir. Ve temelde ücret politikası ve ücret dağıtımındaki adalet, iş ve işin ilginçlik düzeyleri, işin öğrenme imkanı sağlama düzeyleri, işin terfi olanakları, yöneticinin bireye karşı tutumu, örgütteki arkadaşlık ilişkileri gibi etmenler tarafından etkilenmektedir (Kök,2006: 294).

2. YÖNTEM

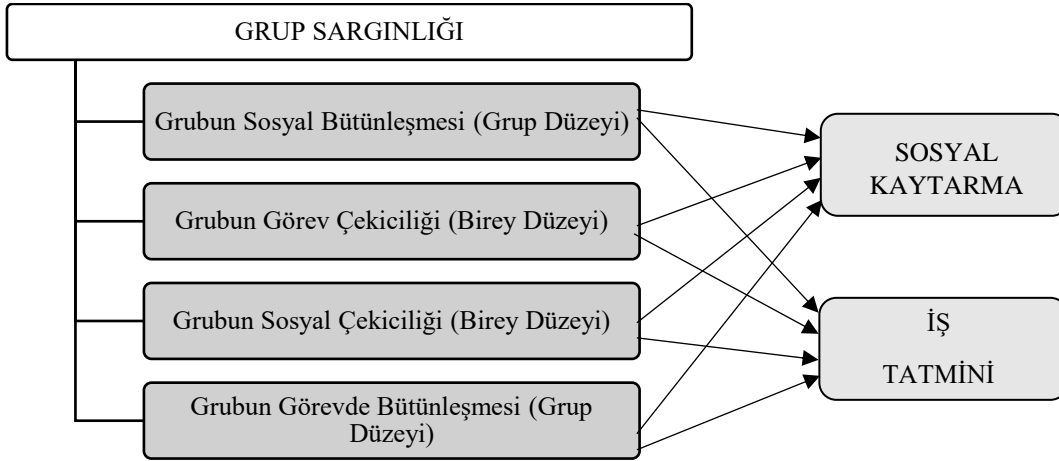
2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Grup sargınlığının sosyal kaytarma ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda grup sargınlığı, sosyal kaytarma ve iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi için üç farklı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin içinde bulunan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modelinde tanımlayıcı model kullanılmıştır. Araştırma modelinde bir bağımsız (grup sargınlığı) ve iki bağımlı değişken (sosyal kaytarma ve iş tatmini) yer almaktadır. Araştırmada grup sargınlığı dört alt boyutlu, sosyal kaytarma ve iş tatmini tek boyutlu olarak ele alınmıştır. Araştırma modeli Şekil 2.1’de ve araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

Şekil 2.1. Araştırma Modeli



H1: Grup sargınlığı çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H1a: Grup sargınlığının grubun sosyal bütünleşmesi boyutu çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H1b: Grup sargınlığının grubun görev çekiciliği boyutu çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H1c: Grup sargınlığının grubun sosyal çekiciliği boyutu çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H1d: Grup sargınlığının grubun görevde bütünleşmesi boyutu çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını etkilemektedir.

H2: Grup sargınlığı çalışanların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir.

H2a: Grup sargınlığının grubun sosyal bütünleşmesi boyutu çalışanların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir.

H2b: Grup sargınlığının grubun görev çekiciliği bütünleşmesi boyutu çalışanların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir.

H2c: Grup sargınlığının grubun sosyal çekiciliği boyutu çalışanların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir.

H2d: Grup sargınlığının grubun görevde bütünleşmesi boyutu çalışanların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir.

2.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma Çanakkale ili ve ilçelerindeki lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir firmada kolayda örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Firmadan alınan araştırma izni doğrultusunda araştırmada mavi yaka ve beyaz yaka çalışanlar örnekleme dahil edilmiştir. Firmaya teslim edilmiş olan toplam 250 anket formundan 222 adet (%88.8) formun 198'i (%79,2) değerlendirilmeye alınmıştır.

2.4. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında ulusal ve uluslararası nitelikteki çalışmalardan faydalanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin grup sargınlığı, sosyal kaytarma davranışlarını ve iş tatmin düzeylerini ölçmek için üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklerde bulunan ifadelerin cevapları için eşit oldukları varsayılan beş aralıklı Likert tipi metrik ifade (“Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “Katılıyorum” ve “ Kesinlikle katılıyorum”) kullanılmıştır. Buna ek olarak anket formunda işgörenlerin demografik bilgilerini belirleyebilmek için 8 demografik soru yer almaktadır.

Grup Sargınlığı Ölçeği; Carron vd. (1985) geliştirdiği, Öcel ve Aydın (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Grup Sargınlığı ölçeği kullanılmıştır. Grup sargınlığı ölçeğinde; grubun sosyal bütünleşmesi, grubun görev çekiciliği, grubun sosyal çekiciliği ve grubun görevde bütünleşmesi boyutlarına ilişkin 18 ifade yer almaktadır. Sosyal Kaytarma Ölçeği; Liden vd. (2004) geliştirdiği, Ilgın (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Sosyal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Sosyal kaytarma ölçeğinde 13 ifade yer almaktadır. İş Tatmini Ölçeği; Hackman ve Oldman’ın (1975) geliştirdiği, Basım ve Şeşen’in (2009b) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. İş tatmini ölçeğinde 5 ifade yer almaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan firma çalışanlarının %18’i kadın, %81’i erkektir. Katılımcıların %74’ü 34-49 yaş aralığındaki çalışanlarda oluşmaktadır. Çalışanların önemli bir kısmının Lise mezunu olduğu görülmektedir. Çalışanların unvan dağılımlarına bakıldığında, % 79’unun mavi yaka çalışanlarından oluştuğu görülmektedir. Çalışanların % 65’inin evli olduğu bunun yanında gelir düzeyi %40 ile 2501-3500 Tl olduğu görülmektedir. Çalışanların büyük bir kısmının 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip

bireyler olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların çalışma grubu sayılarına bakıldığında %63,6 oranı ile küçük gruplarda yani 1-10 kişilik gruplardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.1. Demografik Veriler

Cinsiyet		Yaş		Ünvan		Eğitim Düzeyi	
Kadın	18%	20-29 arası	20%	Mavi Yaka	79,60%	İlköğretim	15,20%
Erkek	81%	30-49 arası	74%	Beyaz Yaka	20,40%	Lise	44%
		50 ve üzeri	6,60%			Önlisans	28,80%
						Lisans	11%
Medeni Durum		Gelir Düzeyi		Çalışma Süresi		Çalışma Grubu	
Bekar	32%	500- 1500 TL	1,50%	1 yıldan az	9%	1-10 Kişi	63,60%
Evli	65%	1501-2500 TL	21,70%	1-5 yıl arası	39,40%	11-20 Kişi	25,30%
		2501- 3500 TL	40,90%	6-10 yıl arası	22,70%	21-30 Kişi	6,10%
		3501 TL ve üzeri	34,80%	11-15 yıl arası	26,30%	31- 40 Kişi	3,00%
				16 yıl ve üzeri	3,00%	41 ve üzeri kişi	2,00%

3.2. Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada yer alan grup sargınlığı ölçeği için grubun sosyal bütünleşmesi, grubun görev çekiciliği, grubun sosyal çekiciliği ve grubun görevde bütünleşmesi boyutlarına ilişkin toplam 18, sosyal kaytarma ölçeği için toplam 13 ve iş tatmini ölçeği için toplamda 5 ifadenin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma verilerinin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenmesinde kullanılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu grup sargınlığı ölçeği (KMO değeri. 646), sosyal kaytarma ölçeği (KMO değeri. 875), iş tatmini ölçeğinde (KMO değeri .816) görülmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda grup sargınlığı ölçeğindeki 8 madde ve sosyal kaytarma ölçeğindeki 3 maddenin faktör yüklerinin 0.50'nin altında kalmasından dolayı analiz dışında tutulmuş olup kalan maddelerin de teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü tespit edilmiştir. Grup sargınlığı ölçeğinde kalan maddelerin faktör yüklerinin. 51 ile. 73 arasında olduğu, sosyal kaytarma ölçeğinde kalan maddelerin faktör yüklerinin .51 ile .87 arasında olduğu ve iş tatmini ölçeğindeki maddelerin .61 ile .84 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda grup sargınlığı ölçeğinin Cronbach alfa

güvenilirlik katsayısının .64, sosyal kaytarma ölçeğinin .87 ve iş tatmini ölçeğinin .81 olduğu bulunmuştur.

Açıklayıcı faktör analizlerinin sonuçları Lisrel 9.1 programıyla desteklenerek doğrulayıcı faktör analizinin yapılması sonucunda üç ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanarak Tablo 3.2’de araştırmanın ölçeklerine dair doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliğine İlişkin Değerlerin Dağılımı

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI	RMSEA
Grup Sargınlığı	17,06	15	1,13	0,98	0,95	0,99	0,94	0,98	0,026
Sosyal Kaytarma	48,35	24	2,01	0,95	0,90	0,98	0,97	0,97	0,072
İş Tatmini	4,874	4	1,21	0,99	0,96	0,99	0,99	0,99	0,033

Tablo 3.2’de yer alan χ^2/df , GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI, RMSEA bu değerlerin grup sargınlığı, sosyal kaytarma ve iş tatmini ölçekleri için kabul edilebilir değerler arasında bulunduğu görülmektedir.

3.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmadaki değişkenlerin arasındaki ilişkileri ve birbirleriyle olan ilişkilerin yön ve kuvvet düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 3.3’te hesaplanan değerler gösterilmektedir.

Tablo 3.3. Grup Sargınlığı ve Alt Boyutları, Sosyal Kaytarma ve İş Tatminine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		Grup Sargınlığı	Grubun Sos. Büt- Sosyal Çek.	Grubun Görev Çek.	Sosyal Kaytarma	İş Tatmini
Grup Sargınlığı	Pearson Correlation	1	,857**	,690**	-,558**	,359**
	Sig.(2-tailed)		,000	,000	,000	,000
Grubun Sosyal Bütünleşmesi- Grubun Sosyal Çekiciliği	Pearson Correlation	,857**	1	,217**	-,465**	,349**
	Sig.(2-tailed)	,000		,002	,000	,000
Grubun Görev Çekiciliği	Pearson Correlation	,690**	,217**	1	-,403**	,190**
	Sig.(2-tailed)	,000	,002		,000	,007
Sosyal Kaytarma	Pearson Correlation	-,558**	-,465**	-,403**	1	-,176*

	Sig.(2-tailed)	,000	,000	,000		,013
İş Tatmini	Pearson Correlation	,359**	,349**	,190**	-,176*	1
	Sig.(2-tailed)	,000	,000	,007	,013	
**Kolerasyon 0,01 düzeyinde/ * 0,05 düzeyinde anlamlıdır.						

Tablo 3.3.'de grup sargınlığı (grubun sosyal bütünleşmesi-grubun sosyal çekiciliği, grubun görev çekiciliği) sosyal kaytarma ve iş tatmini boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Araştırmada grup sargınlığı ve alt boyutları ile sosyal kaytarma boyutları arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Buna göre; çalışanların grup sargınlığı ile sosyal kaytarma arasında olumsuz yönde ($r=-,558$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişkisi, grup sargınlığının alt boyutu olan grubun sosyal bütünleşmesi-grubun sosyal çekiciliği ile sosyal kaytarma arasında olumsuz yönde ($r=-,465$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki, grup sargınlığının alt boyutu olan grubun görev çekiciliği ile sosyal kaytarma arasında olumsuz yönde ($r=-,403$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Grup sargınlığı ve alt boyutları ile iş tatmini boyutları arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Çalışanların grup sargınlığı ile iş tatmini arasında olumlu yönde ($r=,359$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki, grup sargınlığının alt boyutu olan grubun sosyal bütünleşmesi- grubun sosyal çekiciliği ile iş tatmini arasında olumlu yönde ($r=,349$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki, grup sargınlığının alt boyutu olan grubun görev çekiciliği ile iş tatmini arasında olumlu yönde ($r=,190$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki görülmektedir.

3.4. Regresyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin varlığı test edilmiş ancak değişkenlerin birbirlerini ne oranda etkilediği gözlemlenememiştir. Sonuç olarak korelasyon analizi bulgularından destek alınarak araştırmada yer alan bağımsız değişkenin (grup sargınlığı) bağımlı değişkenleri olan sosyal kaytarma ve iş tatminini ne düzeyde etkilediğinin açıklanması önem arz etmektedir. Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonucunda kabul edilen hipotezlerdeki ilişkilerin, bağımsız ve bağımlı değişkenler kapsamında regresyon analiziyle açıklanmasına yönelik yapılan regresyon analizi bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.4. Grup Sarginliğının Sosyal Kaytarma Boyutu Üzerindeki Etkisi

Sosyal Kaytarma	B	Standart Sapma	β	Anamlılık
Sabit	5,216	,259		,000
Grup Sarginliğı	-,746	,079	-,558	,000

Sosyal Kaytarma= 5,216+-,746X₁ (X₁= Grup Sarginliğı) (F=88,767 R²=,312)

Tablo 3.4'deki regresyon analizinde belirginlik katsayısı (R²) değerine göre, çalışanların sosyal kaytarma davranışlarındaki yaratılan değişkenliğin %31'i grup sarginliğı tarafından açıklanabilmektedir. Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F= 88,767; p<0,001). Grup sarginliğının (β = -,558; p<0.01) alışanların sosyal kaytarma davranışlarını olumsuz yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Başka bir deyişle grup sarginliğı düzeyi arttıka sosyal kaytarma davranışı azalmaktadır. Bu doğrultuda H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.5. Grup Sarginliğı Alt Boyutunun (Grubun Sosyal Bütünleşmesi- Grubun Sosyal ekiciliği) Sosyal Kaytarma Boyutu Üzerindeki Etkisi

Sosyal Kaytarma	B	Standart Sapma	β	Anamlılık
Sabit	4,633	,252		,000
Grubun Sosyal Bütünleşmesi- Grubun Sosyal ekiciliği	-,558	,076	-,465	,000

Sosyal Kaytarma= 4,633+-,558X₁ (X₁= Grubun Sosyal Bütünleşmesi- Grubun Sosyal ekiciliği) (F=54,133 R²=,216)

Tablo 3.5'deki regresyon analizi belirginlik katsayısı (R²) değerine göre, çalışanların sosyal kaytarma davranışlarındaki yaratılan değişkenliğin %21'i grup sarginliğı tarafından açıklanabilmektedir. . Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F= 54,133; p<0,001). Grup sarginliğının grubun sosyal bütünleşmesi- grubun sosyal çekiciliği alt boyutu (β = -,465; p<0.01) alışanların sosyal kaytarma davranışlarını olumsuz yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Başka bir deyişle grup sarginliğının alt boyutu olan grubun sosyal bütünleşmesi- grubun sosyal çekiciliği düzeyi arttıka sosyal kaytarma davranışı azalmaktadır. Bu doğrultuda H_{1a} ve H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.6. Grup Sargınlığı Alt Boyutunun (Grubun Görev Çekiciliği) Sosyal Kaytarma Boyutu Üzerindeki Etkisi

Sosyal Kaytarma	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	3,882	,181		,000
Grubun Görev Çekiciliği	-,340	,055	-,403	,000

Sosyal Kaytarma= 3,882+-,340X₁ (X₁ Grubun Görev Çekiciliği) (F=38,078 R²=,163)

Tablo 3.6'daki regresyon analizi belirginlik katsayısı (R²) değerine göre, çalışanların sosyal kaytarma davranışlarındaki yaratılan değişkenliğin %16'sı grup sargınlığı tarafından açıklanmaktadır. . Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=38,078; p<0,001). Grup sargınlığının diğer bir boyutu olan grubun görev çekiciliği alt boyutu (β = -,403; p<0.01) çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını olumsuz yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Başka bir deyişle grup sargınlığının alt boyutu olan grubun görev çekiciliği düzeyi arttıkça sosyal kaytarma davranışı azalmaktadır. Bu doğrultuda H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.7. Grup Sargınlığının İş Tatmini Boyutu Üzerindeki Etkisi

İş Tatmini	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	1,984	,320		,000
Grup Sargınlığı	,527	,098	,359	,000

İş Tatmini= 1,984+,527X₁ (X₁= Grup Sargınlığı) (F=29,060 R²=,129)

Tablo 3.7'deki regresyon analizi belirginlik katsayısı (R²) değerine göre, çalışanların iş tatmininde yaratılan değişkenliğin %12'si grup sargınlığı tarafından açıklanmaktadır. Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F= 29,060; p<0,001). Grup sargınlığının (β =,359; p<0.01) çalışanların iş tatminini olumlu yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Başka bir deyişle iş tatmini arttıkça grup sargınlığı düzeyi de artmaktadır. Bu doğrultuda H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.8. Grup Sargınlığı Alt Boyutunun (Grubun Sosyal Bütünleşmesi- Grubun Sosyal Çekiciliği) İş Tatmini Boyutu Üzerindeki Etkisi

İş Tatmini	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	2,183	,293		,000
Grubun Sosyal Bütünleşmesi-	,460	,088	,349	,000

Grubun Sosyal Çekiciliği				
İş Tatmini= 3,183+,460X ₁ (X ₁ = Grubun Sosyal Bütünleşmesi- Grubun Sosyal Çekiciliği) (F=27,215 R ² =,122)				

Tablo 3.8'deki regresyon analizi belirginlik katsayısı (R²) değerine göre, çalışanların iş tatminindeki yaratılan değişkenliğin %12'si grup sargınlığı tarafından açıklanmaktadır. Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=27,215; p<0,001). Grup sargınlığının grubun sosyal bütünleşmesi- grubun sosyal çekiciliği alt boyutu (β=,349; p<0.01) çalışanların iş tatminlerini olumlu yönde anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Başka bir deyişle iş tatmini arttıkça grup sargınlığının alt boyutu olan grubun sosyal bütünleşmesi- grubun sosyal çekiciliği düzeyi de artmaktadır. Bu doğrultuda H_{2a} ve H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.9. Grup Sargınlığı Alt Boyutunun (Grubun Görev Çekiciliği) İş Tatmini Boyutu Üzerindeki Etkisi

İş Tatmini	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	3,130	,213		,000
Grubun Görev Çekiciliği	,175	,065	,190	,007
İş Tatmini= 3,130+,175X ₁ (X ₁ = Grubun Görev Çekiciliği) (F=7,319 R ² =,036)				

Tablo 3.9'daki regresyon analizi belirginlik katsayısı (R²) değerine göre, çalışanların iş tatminindeki yaratılan değişkenliğin yaklaşık %4'ü grup sargınlığı tarafından açıklanmaktadır. Regresyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=7,319; p<0,001). Grup sargınlığının diğer bir alt boyutu olan (β=,190; p<0.01) grubun görev çekiciliğinin iş tatmini üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle iş tatmini arttıkça grup sargınlığının alt boyutu olan grubun görev çekiciliği düzeyi de artmaktadır. Bu doğrultuda H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Örgüt hedeflerinin üyeler tarafından benimsenmesi ve hedefler yönünde hareket edilmesi grubun başarısı için gereklidir. Örgüt hedeflerine ulaşmada gruptaki üyelerden birinin daha az çaba sarf etmesi, iş kalitesinde düşüş yaşanmasına neden olabileceği gibi grup içerisinde gerilim yaşanmasına da neden olabilmektedir. Örgüt içinde yer alan bireydeki çabanın azalması, sosyal kaytarma olarak bilinen olumsuz davranışlara yol açmaktadır. Örgüt çalışanlarının grup bağlılığının artırılması, iş tanımlamalarının ve görevlerinin açık bir biçimde belirtilmesi, grup içindeki performansın bireysel olarak ölçülmesi ve değerlendirilmesi sosyal kaytarma davranışının engellenmesi veya ortadan

kaldırılması için olumlu yönde etkisi olacaktır. Yapılan araştırmalarda (William ve Karau, 1991; Liden vd., 2004) grup sargınlığının arttırılması, bireysel performansa dayalı ödüllendirme sisteminin gerçekleşmesi, çalışma koşullarında adaletli ve güvenli bir ortamın bulunması ile sosyal kaytarma davranışının gözle görülür biçimde azaldığı görülmektedir.

Lojistik sektörünün insan kaynağına diğer sektörlerden daha fazla önem vermesinin sebebi sektör içerisinde ağırlıklı olarak insan gücünün kullanılıyor olmasıdır. Durumun böyle olması örgütlerdeki insan kaynağı seçiminde amaç ve hedeflere ulaştırmada daha başarılı olan işgörenin seçimiyle gerçekleştirilmektedir. Örgütlerdeki bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması ve sektörün koşullarına uyum sağlayabilmeleri için birçok etmenin örgüt veya grup içinde oluşturulabilmesiyle mümkün olmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanmaması durumunda örgütlerde olumsuz davranışların yaşanması kaçınılmazdır. Benzer nedenler çerçevesinde gruptaki sargınlığın, kaytarma davranışı ve tatmin düzeylerine etkisi de önem arz eden sorunsallar içinde yerini almaktadır. Bu çerçevede, araştırmada grup sargınlığının sosyal kaytarma ve iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, grup sargınlığı ve alt boyutlarının sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve olumsuz etkisinin olduğu belirlenmiş yani grup içindeki sargınlığın artması halinde sosyal kaytarma davranışında azalma yaratacağı gözlemlenmiştir. Grup sargınlığının sosyal kaytarma üzerindeki etkisini inceleyen Karau ve Hart (1998:190), grup içinde sarf ettikleri çabaların diğer üyeler tarafından görüldüğünde daha fazla çaba harcayan bireylerin performanslarının da arttığını buna ek olarak yüksek sargınlığın görüldüğü grupta sosyal kaytarma davranışının olmadığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu çalışmada işgörenlerin grup sargınlık düzeyindeki artış sosyal kaytarma davranışının da azalmasına yardımcı olmuştur. Örgütlerde grup olarak çalışılması halinde yöneticilerin çalışma gruplarının büyüklüğü, örgüt içi iletişim, bireysel değerlendirme ve ödüllendirme faktörlerini dikkate aldıkları takdirde grup sargınlığının olumsuz davranışları engelleyebileceği görülmüştür. Ayrıca grup sargınlığı ve alt boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu belirlenmiş yani gruptaki sargınlık düzeyindeki artışın işgörenlerin iş tatmininin de etkilediği gözlemlenmiştir. İskandar (2019:60) yaptığı araştırmada grup bağlılığının artmasının iş tatmininin etkilediğini, bireylerin içinde bulunduğu grup ne kadar yüksek bağlılığa sahip ise bireysel tatmininin de o kadar yüksek olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla araştırma sonuçları, üyesi olduğu grupta sargınlık düzeylerinde artış yaşanmasının bireylerde işten duyulan tatmini de arttırdığını göstermektedir. Araştırmanın örnekleminde bulunan firma çalışanlarının küçük gruplar halinde çalıştıklarında bağlılık düzeylerinin olumlu yönde etkilendiğini ve bununla beraber olumsuz davranışların engellenebildiği gibi iş tatmin düzeylerinde de etkilendiği görülmüştür. Son olarak araştırmanın diğer lojistik firmalarında veya farklı bir alanda yapılması halinde farklı sonuçlara

ulařılabileceđi dűřűnűlmektedir. Bu çalıřmanın yeni kavramlar içermesi nedeni ve konu ile ilgili literatűrde fazla arařtırmanın bulunmaması sebebiyle; çalıřmada yer alan deđiřkenlerin grup sargınlıđının ۆnem tařıdıđı TSK, Polis ve İtfaiye Teřkilatları gibi farklı meslek grubunda çalıřılması, grup sargınlıđı kavramının spor gruplarına yۆnelik bir ۆlűm modelinin olması ve Tűrk kűltűr yapısına uygun olmaması sebebiyle yeni bir ۆlűm modeli geliřtirilmesi ۆnerilebilir.

KAYNAKÇA

- Açar, V. (2018). Sağlık Çalışanlarında Sigara ve İnternet Kullanımı ile Sosyal Kaytarma Algısının Değerlendirilmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi.
- Barlı, Ö. (2007). Davranış Bilimleri, Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım, Ankara.
- Basım, N. H. ve Şeşen, H. (2009). “Örgütsel Adalet Algısı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü”, Osman Gazi Üniversitesi 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 806-812.
- Carron, A. V.; Widmeyer, W. N. ve Brawley, L.R. (1985). “The Development of an Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire”, *Journal of Sport Psychology*, 7(3), 244-266.
- Cota, A. A.; Evans, C. R.; Dion, K. L.; Killik, L. ve Longman, R.S. (1995). “The Structure of Group Cohesion”, *Personality and Social Psychological Bulletin*, 21, 572–580.
- Emre, G. (2016). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Yayınları, İstanbul.
- Erişen, M. A.; Akman H.D ve Güzel, Ş. (2019). “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki”, *International Social Sciences Studies Journal*, 5(51), 6909-6915.
- George, J. M. (1992). “Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations”, *The Academy Of Management Journal*, 35 (1), 191-202.
- Hogg, M. A. (1993). “Group Cohesiveness: A Critical Review and Some New Directions”, *European Review of Social Psychology*, 4(1), 85-111.
- Ilgın, B. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde Duygusal Zekanın ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Ilgın, B. (2013). “Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.
- Kanten, P. (2014). “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 11-26.
- Karau, S. J ve Williams, K. D. (1993).” Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Karau, S. J ve Williams, K. D. (1997). “The Effects of Group Cohesiveness on Social Loafing and Social Compensation”, *Group Dynamics: Theory, Research and*

Practice, 1(2), 156.

- Kılıçlar, Ö.Ö. (2018). Okul Müdürlerinin Algılarına Göre Öğretmenlerin Sosyal Kaytarma Davranışları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Kocaekşi, S. (2010). Hentbol Bayan Milli Takımında Zaman Değişimi ve Performansın Grup Sargınlığı, Sportif Kendine Güven, Öz-Yeterlik, Hedef Yönelimi ve Yarışma Kaygısı Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Kozlowski, S.W. J ve Ilgen, D. R. (2006). "Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams", Association for Psychological Science, 7 (3), 77-124.
- Kök Bayrak, S. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.
- Latane, B.; Williams, K. ve Harkins, S. (1979). "Many Hands Make Light The Work: The Causes and Consequences of Social Loafing", Journal of Personality and Social Psychology, 37(6), 822-832.
- Liden, R.C; Wayne, S. J; Jaworski, R. A ve Bennett, N. (2004). "Social Loafing: a Field Investigation", Journal Of Management, 30(2), 285-304.
- Mudrack, P. E. (1989). "Defining Group Cohesiveness: A Legacy of Confusion?", Small Group Behavior, 20 (1), 37-49.
- Öcel, H. ve Aydın, O. (2006). "Grup Sargınlığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Türk Psikologlar Derneği, 9 (18), 19-32.
- Özpehlivan, M. (2018). "İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları", Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 43-70.
- Piezon, S.L. ve Ferree, W. D. (2008). "Perceptions of Social Loafing in Online Learning Groups: A Study of Public University and U.S Naval War College Students", International Review of Research in Open and Distance Learning, 9 (2), 1-17.
- Şahal, E. (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi.
- Tümbaşer, Y. (2020). Futbol ve Basketbolcularda Grup Sargınlığı ve Narsistik Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi.

EXTENDED SUMMARY

The Effect of Group Cohesiveness on Social Loafing and Job Satisfaction

INTRODUCTION

Group cohesiveness has been a concept emphasized by researchers since it plays an important role in ensuring the continuity of groups within the organization (Kowlowski and Ilgen, 2006: 87). The concept of group cohesiveness is expressed as the individuals working as a group to feel like a part of that group and to combine the forces necessary for their survival in the group. Strengthening the bond between the members in the group also affects the increase in the level of group cohesiveness. In addition, it is seen that too much importance given to social relations in order to increase the level of cohesion in the group may cause loss of productivity by creating an effect on the job performance of individuals.

The decrease in social awareness of individuals working in groups, consciously or unconsciously, causes individuals to make less effort than when they are alone, and as a result, the decrease in productivity reveals social loafing behavior (Kanten, 2014: 13). Social loafing behavior, which is the result of working in groups, is an unacceptable behavior in the organization. Because the individual performance of individuals with social loafing behavior cannot be measured clearly and it is seen that less effort is made in group work than in individual work. Social loafing behavior can lead to disappointment in other members of the group, decrease in productivity, inhibition of individual abilities, dissatisfaction and burnout.

Fulfilment of needs of individuals and adapting to intense work tempos depend on many factors such as organizational commitment, communication, productivity, morale and job satisfaction. Accordingly, group cohesiveness, which plays an important role in creating the necessary conditions for increasing productivity and satisfaction in the working environment, will also help prevent negative behaviors if their level in the organization is increased. This information constitutes the starting point of the research. The aim of the research was determined as the examination of the effect of group cohesiveness of individuals working in groups in the logistics sector on social loafing and job satisfaction.

THEORITICAL FRAMEWORK

The most comprehensive definition of the concept of group cohesiveness, which is also accepted by the theoreticians, is expressed as dynamic processes that are affected by the level of meeting the emotional and instrumental needs of the members in the group and aiming at the interlocking and bonding (Cota et al., 1995: 572). With this definition, the concept of group cohesiveness has been

examined in a more comprehensive way, and it has also been explained through the concepts of task cohesion and social cohesion. Carron et al. (1992) developed a model to measure and explain the cohesiveness level in groups. In this study, besides examining the concept of group cohesiveness as an individual and a group, they carried out a comprehensive research in which task and environmental connections were added.

According to Carron et al. (1998), when looking at individual and group effects, they stated that the concepts of group integration and group attraction were added to these dimensions, and these two sub-dimensions were supported in terms of task and social aspects.

With this research, group cohesiveness, group integration-social; the ability to develop and maintain social relations in the group, group integration-task ; task coherence to achieve group goals, individual attraction to group- social; willingness to participate in group-related social activities, individual attractions to group-task; The group has become a four-dimensional structure that expresses the attraction to the purpose in order to achieve the goals related to the group (Carron et al., 1985: 248). This study also supported the explanation of the multidimensional, effective, goal-oriented and interactive elements of the concept of cohesiveness in a meaningful framework. Accordingly, cohesiveness is multidimensional; the wholeness of a group and its dependence on each other may vary according to the groups.

It is observed that working together in groups has positive effects such as increasing the motivation of the individuals to the highest level and an increase in the determination to work. However, in a number of studies, studies have shown that individuals make less effort when they work in groups than when they work individually (Karau and Williams, 1997: 156). It has been observed that the conscious or unconscious decrease in social awareness in groups causes individuals to make less effort alone. It is seen that these productivity losses in organizations are explained by the concept of social loafing. Social loafing behavior is based on the uncertainty of identity that is expected to occur when people work as a group as opposed to working alone (Liden et al., 2004: 285). In this context, all dimensions of the job are effective in the individual's satisfaction with the job. It can be said that the individual who provides a certain degree of satisfaction from his job has compassion and respect for his job.

METHODOLOGY

The aim of the research is to determine the effect of group cohesiveness on social loafing and job satisfaction. Survey method was used as data collection method in the research. In the survey form, three different scales were used to measure group cohesiveness, social loafing and job satisfaction. Five-interval Likert-type metric expressions were used for the answers of the statements in the scales.

In the first stage of the analysis; exploratory and confirmatory analyzes were performed. The research was carried out with convenience sampling method in a company operating in the logistics sector in Çanakkale province and its districts. In line with the research permission obtained from the company, blue-collar and white-collar employees were included in the sample. Out of a total of 250 questionnaires submitted to the company, 198 of 222 forms were evaluated. The analysis of the data obtained as a result of the research was carried out using SPSS 24.0 Windows and Lisrel 8.80 package programs. In order to test the relationships between variables in the research; Pearson correlation analysis and regression analysis were used to determine the effect of independent variables on the dependent variable.

RESEARCH FINDINGS

In the findings obtained as a result of the research, it was determined that group cohesiveness and its sub-dimensions had a significant and negative effect on social loafing behavior, that is, it was observed that if the cohesiveness increases within the group, there will be a decrease in social loafing behavior. In addition, it was determined that the group cohesiveness and its sub-dimensions had a significant and positive effect on job satisfaction, that is, it was observed that the increase in the cohesiveness level in the group also affected the job satisfaction of the employees. Therefore, the results of the research show that an increase in the cohesiveness levels in the groups of which they are members also increases the job satisfaction of the individuals.

CONCLUSION

The results of the research show that the increase in the cohesiveness levels in the groups of which they are members also increases the job satisfaction of the individuals. It has been observed that when the company employees in the sample of the research work in small groups, their levels of cohesiveness are positively affected, and negative behaviors can be prevented as well as their job satisfaction levels. Finally, it is thought that different results can be achieved if the research is conducted in other logistics companies or in a different field. Due to the fact that this study contains new concepts and there is not much research in the literature on the subject; It can be suggested that a new measurement model should be developed because the variables in the study are working in different occupational groups such as the Police and Fire Department, where group cohesiveness is important, and the concept of group cohesiveness is a measurement model for sports groups.