

FSM

MESLEK YÜKSEKOKULU

MESLEKÎ
BİLİMLER

DERGİSİ



FATİH SULTAN MEHMET
VAKIF ÜNİVERSİTESİ

FSMBD
FSM MESLEKİ BİLİMLER DERGİSİ

FSMVU Adına Sahibi/Owner on Behalf of FSMVU

Prof. Dr. M. Fatih ANDI Rektör/Rector

İmtiyaz Sahibi/Publisher

Prof. Dr. M. Fatih ANDI Rektör/Rector

Baş Editör/Editor in Chief

Prof. Dr. Esra MACAROĞLU AKGÜL

(Meslek Yüksekokulu Müdürü)/Director of MYO

Eylül/September 2022

Cilt/Volume 1

Sayı/Issue 1

Yayımlanma Tarihi/Published: 30.09.2022

FSMBD
FSM MESLEKİ BİLİMLER DERGİSİ

FSMVU Adına Sahibi/Owner on Behalf of FSMVU

Prof. Dr. M. Fatih ANDI Rektör/Rector

İmtiyaz Sahibi/Publisher

Prof. Dr. M. Fatih ANDI Rektör/Rector

Baş Editör/Editor in Chief

Prof. Dr. Esra MACAROĞLU AKGÜL

(Meslek Yüksekokulu Müdürü)/Director of MYO

Editörler/Editors

Dr. Öğr. Üyesi/ Asst. Prof. Dr. Gülnaz KARAHAN (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör./ Instructor Banu AKBAŞ (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör./ Instructor Mehmet Hanifi AKYÜZ (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü/Responsible Managing Editor

Öğr. Gör./Instructor Mine KAZANCI

Yayın Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Esra MACAROĞLU AKGÜL (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Doç. Dr./ Assoc. Prof. Dr. Yunus GÜNİNDİ (Aksaray Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Buhari ÇETİNKAYA/ Asst. Prof. Dr. (İstanbul Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Münevver Kübra BAKIRCI/ Asst. Prof. Dr. (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. Elif KARA/ Instructor (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. Zeynep Bilgehan CAN/ Instructor (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. İlknur AKTUNÇ/ Instructor(Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. Musa BARDAK/ Instructor (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)

Editör Yardımcıları/Associate Editors

Öğr. Gör./Instructor Merve ARAÇ

Öğr. Gör./Instructor Mine KAZANCI

Alan Editörleri / Field Editors

Dr. Öğr. Üyesi/ Asst. Prof. Dr. Buket ABANOZ ÖZTÜRK

Öğr. Gör./Instructor Zehra KURŞUN

Öğr. Gör./Instructor Merve GEMİCİ KOSAR

Öğr. Gör./Instructor Esra ÇALIK BAYAZIT

Öğr. Gör./Instructor Türkan İŞYAPAN GÜRBÜZ

Kapak Tasarım/Cover Design

Öğr. Gör./Instructor Merve ARAÇ

FSMBD

FSM MESLEKİ BİLİMLER DERGİSİ

<i>FSM Mesleki Bilimler Dergisi (FSMBD)</i> uluslararası hakemli akademik bir dergidir.	<i>FSM Mesleki Bilimler Dergisi (FSMBD)</i> is an international and peer-reviewed academic journal.
Dergide mesleki bilimler alanında özgün araştırma makaleleri yayımlanır.	FSMBD publishes authentic research papers concerning vocational sciences.
Dergi Eylül olmak üzere yılda 1 sayı yayımlanır.	This journal is published once a year (September).
Derginin dili Türkçe ve İngilizcedir.	This journal publishes manuscripts in Turkish and English.
Dergimizde yayımlanan yazıların sorumlulukları yazarlarına aittir.	All responsibilities regarding the published manuscripts belong to their authors.
<i>FSM Mesleki Bilimler Dergisi (FSMBD)</i> e-posta: myo@fsm.edu.tr	<i>FSM Mesleki Bilimler Dergisi (FSMBD)</i> e-posta: myo@fsm.edu.tr
Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü e-posta: myo@fsm.edu.tr Sütlüce Mah. Karaağaç Cad. No:12 Beyoğlu/İSTANBUL	Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü e-posta: myo@fsm.edu.tr Sütlüce Mah. Karaağaç Cad. No:12 Beyoğlu/İSTANBUL

FSMBD

FSM MESLEKİ BİLİMLER DERGİSİ

Bu Sayının Hakemleri/Reviewers of This Issue

Eylül/September 2022

Cilt/Volume 1

Sayı/Issue 1

Öğr. Gör. Esra Çalık BAYAZIT (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Doç. Dr. Zeynep HATİPOĞLU (İstanbul Arel Üniversitesi)

Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN (Bilgi Üniversitesi)

Öğr. Gör. Dr. Nevin ÇOLAK (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. Musa BARDAK (İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi)

Öğr. Gör. Maşallah ÖZER (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. Merve GEMİCİ KOŞAR (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Arş. Gör. Esra GÜLTEKİN (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. Ayşen KUVAN (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. İnci ÖZBEK KAYABAŞ (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Öğr. Gör. Elif KARA (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi)

Dr.Öğr. Üyesi Selin ÖZDEN MERHACI (Ankara Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Betül ÇAKIR ÇELEBİ (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)

Prof. Dr. İdil KARADEMİRLİDAĞ SÜHER (Bahçeşehir Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin GÜLLÜOĞLU ALTUN (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)

Doç. Dr. Sera REYHANİ YÜKSEL (Namık Kemal Üniversitesi)

FSMBD

FSM MESLEKİ BİLİMLER DERGİSİ

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Eylül/September 2022

Cilt/Volume 1

Sayı/Issue 1

Araştırma Makalesi/Research Article	Sayfalar/Pages
Dijital Çağda Etik Değerlere Yatkınlık ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin Kişilik Çerçevesinde İncelenmesi: Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Öğrencileriyle Bir Araştırma / Examination Of The Relationship Between Predisposition To Ethical Values And Happiness In The Digital Age Within The Framework Of Personality: A Research With Civil Aviation Cabin Services Students	1-20
<i>Gülbeniz AKDUMAN & Gülnaz KARAHAN</i>	
Eğitmen Yetkinlikleri Üzerine İletişim Odaklı Bir Araştırma: Sivil Havacılıkta Eğitimci Pilot Standardizasyonu / A Communication-Based Research On Instructor Competencies: Instructor Pilot In Civil Aviation	21-38
<i>Onursal ÜNSAL</i>	
İlköğretim Düzeyi Görme Engelli Öğrencilerin Matematik Öğretimine Yönelik Türkiye’de Yapılan Akademik Çalışmaların İncelenmesi / Investigation Of Academic Studies In Turkey On Teaching Mathematics To Visually Impaired Students At Primary Education Level	39-57
<i>Cihat ESKİ & Mine KAZANCI</i>	
Postmodern Yönetim Anlayışı ve Kurum İçi İletişim Sivil Havacılıkta Yer Hizmetleri Alanında Kuşaklar Arasında Bir Araştırma / Postmodern Management Approach And Internal Communication: In The Field Of Ground Services In Civil Aviation A Research Between Generations	58-92
<i>Mehmet Seçkin MUTLU</i>	
Dijital Çağın Öğrencileri Dijital Vatandaşlar Mı? / Are Students Of The Digital Age Digital Citizens?	92-111
<i>Gülbeniz AKDUMAN & Gülnaz KARAHAN</i>	
Duygusal Emegin İş Performansına Etkisi Havacılık Sektöründe Bir Uygulama / The Impact Of Emotional Labor On Job Performance: An Application In The Aviation Sector	112-127
<i>Nevin ÇOLAK</i>	
Dijital Çağda Hukukçuların Sahip Olması Gereken Yeteneklerin Sistematiik Olarak İncelenmesi / Systematically Review Of Studies On The Essential Skills For Future Lawyers In The Digital Age	128-138
<i>Buket ABANOZ ÖZTÜRK</i>	



FSMBD

FSM Mesleki Bilimler Dergisi



Geliş/Received: 22.07.2022 Kabul/Accepted: 28.09.2022

DİJİTAL ÇAĞDA ETİK DEĞERLERE YATKINLIK VE MUTLULUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KİŞİLİK ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ: SİVİL HAVACILIK KABİN HİZMETLERİ ÖĞRENCİLERİYLE BİR ARAŞTIRMA¹

Gülbeniz AKDUMAN²Gülnaz KARAHAN³

Özet

Bilgi, muhakeme ve bilgelik, yaşamda doğru seçimleri yapmak ve mutluluğa ulaşmak için gerekli bileşenlerdir. Etik, ahlaki bir yaşam sürmeyi sağlayan, genellikle kişinin eylem ve davranışlarına rehberlik eden bir dizi ilke olarak tanımlanmaktadır. Dijital teknolojiler ile daha izole yaşayan ve daha hızlı isteklerine erişebilen insanlar daha bireyselleşerek mutlu olmak için etik değerlerinden vazgeçmeyi bile göze almaya başlamışlardır. Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri öğrencileri dijital çağın temsilcileri olarak mezun olduktan sonra yolcu güvenliği ve emniyeti için kabinde görev alacaklardır. Görevlerini standartlara uygun olarak gerçekleştirirken, yolcularla ilişkilerinde etik değerleri ışığında davranarak önce kendileri mutlu olarak yolcuları mutlu etmek için çaba sarf etmelidirler. Bu bağlamda araştırmanın amacı içinde bulunduğumuz dijital çağda Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri öğrencilerinin etik değerlere yatkınlık ve mutluluk seviyeleri arasındaki ilişkinin kişilik çerçevesinde incelenmesidir. Araştırma sonucunda etik değerlere yatkınlık ile mutluluk arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık etkisi olduğu, kişilik özelliklerinin aracılık etkisi ile etik değerlere yatkınlığın mutluluk üzerindeki pozitif yönlü etkisinin anlamlı düzeyde değişim gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Mutluluk (Öznel iyi oluş); Etik Değerlere Yatkınlık; Beş Faktör Kişilik Özellikleri; Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri.

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PREDISPOSITION TO ETHICAL VALUES AND HAPPINESS IN THE DIGITAL AGE WITHIN THE FRAMEWORK OF PERSONALITY: A RESEARCH WITH CIVIL AVIATION CABIN SERVICES STUDENTS

Abstract

Knowledge, judgment, and wisdom are essential ingredients for making the right choices and achieving happiness. People who live more isolated and reach their wishes faster with digital technologies have even begun to risk giving up their ethical values to become more individualized and happier. After graduating as representatives of the digital age, Civil Aviation Cabin Services students will work in the cabin for passenger safety and security. While performing their duties following the standards, they should make an effort to make the passengers happy by acting in the light of ethical values in their relations with the passengers. In this context, the research examines the relationship between the ethical values and happiness levels of Civil Aviation Cabin Services students in the digital age. As a result of the research, it has been determined that personality traits have

¹ Bu çalışma, 10-13 Mayıs 2022 tarihinde düzenlenen “Dijital Çağda Meslek Yüksekokullarının Yeniden Yapılandırılması” uluslararası sempozyumunda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, Lisansüstü Programlar Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Türkiye, gulbeniz@akduman.com, ORCID: 0000-0002-3256982X

³ Dr. Öğretim Üyesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı, İstanbul, Türkiye, gkarahan@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7175-1352

a mediating effect on the relationship between predisposition to ethical values and happiness, and the mediating effect of personality traits and the positive effect of predisposition to ethical values on happiness have changed significantly.

Keywords: Happiness (Subjective well-being); Susceptibility to Ethical Values; Five Factor Personality Traits; Civil Aviation Cabin Services.

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi/Research Article

Kaynakça Gösterimi: Akduman, G., & Karahan, G. (2022). Dijital çağda etik değerlere yatkınlık ve mutluluk arasındaki ilişkinin kişilik çerçevesinde incelenmesi: Sivil havacılık kabin hizmetleri öğrencileriyle bir araştırma. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-20.

1. GİRİŞ

İlk dönemlerinde sadece felsefe ve psikoloji alanlarında araştırılan bir kavram olan mutluluk, günümüzde sosyoloji, din, tıp, ekonomi, örgütsel davranış ve insan kaynakları gibi birçok farklı disiplinde araştırılmaktadır. İnsanlar, Maslow'un kendini gerçekleştirme olarak tanımladığı, "en yüksek iyi" olarak belirtilen, kişilerin en yüksek seviyede ihtiyacı olarak görülen mutluluğa ulaşmak için zaman ve çaba harcarlar.

Ünlü filozof Aristo'ya göre mutluluk, hayatın nihai amacıdır. Bilgi, muhakeme ve bilgelik, yaşamda doğru seçimleri yapmak ve mutluluğa ulaşmak için gerekli bileşenlerdir. Mutlu olmak isteyen insanlar ahlaki bir bakış açısıyla hareket etmelidir. Eski Yunan'dan beri filozofların savunduğu gibi mutlu bir yaşam için erdemli ve etik davranmak gereklidir. Kişi, doğru zamanda ahlaki ve etik açıdan uygun olan seçimi yaparak mutluluğa ulaşabilir. Ahlak, kişinin yaşamdaki kişisel inançları ve seçimleri için yol göstericidir. Etik, ahlaki bir yaşam sürmeyi sağlayan, genellikle kişinin eylem ve davranışlarına rehberlik eden bir dizi ilke olarak tanımlanmaktadır. Bu ilkelerin kişilerin günlük hayatında uygulanması mutluluğa yol açacaktır. İnsanlar ahlaki ve etik açıdan doğru davranışı seçerken kişilikleri ve geçmiş deneyimlerinden etkilenmektedir. Etik davranış ahlaki bir yaşama ve mutlu bir hayata ulaşmanın bir yolu olarak görülmektedir.

Dijital çağ insanların yaşam standartlarını yükseltip daha kısa sürede daha fazla bilgiye erişmelerini sağlarken duygularında da değişimler yaratmıştır. Dijital teknolojiler ile yalnızlaşıp daha izole yaşayan ve daha hızlı isteklerine erişebilen insanlar daha bireyselleşerek mutlu olmak için etik değerlerinden vazgeçmeyi bile göze almaya başlamışlardır.

Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri öğrencileri dijital çağın temsilcileri olarak mezun olduktan sonra yolcu güvenliği ve emniyeti için kabinde görev alacaklardır. Görevlerini standartlara uygun olarak gerçekleştirirken, yolcularla ilişkilerinde etik değerleri ışığında davranarak önce kendileri mutlu olarak yolcuları mutlu etmek için çaba sarf etmelidirler. Bu bağlamda araştırmanın amacı, içinde bulunduğumuz dijital çağda Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri öğrencilerinin etik değerlere yatkınlık ve mutluluk seviyeleri arasındaki ilişkinin kişilik çerçevesinde incelenmesidir. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular öğrencilerin kendilerini tanımları ve değerlendirmelerine yardımcı olacak ve kişilik özelliklerine göre mutluluk ve etik değerler konusunda gelişimlerini artıracak eğitimlere ışık tutacaktır.

Araştırma kapsamında öncelikle kavramsal çerçevede yer alan mutluluk, etik değerlere yatkınlık ve kişilik ilgili alan yazın ışığında açıklandıktan sonra, araştırma yöntemi ve ulaşılan bulgular hakkında bilgi verilecek; ardından tartışma ve sonuç kısmında ulaşılan sonuçlar alan yazında yer alan araştırmalarla kıyaslanarak yapılacak farklı araştırmalar için öneriler verilecektir.

1.1 Mutluluk (Öznel İyi Oluş)

Mutluluk kavramı antik çağlardan beri insanların üzerine düşündükleri ve nasıl mutlu olunacağını araştırdıkları bir konu olmuştur. Mutluluğun kaynağı hakkında değişik görüşler ortaya atılmıştır. Bu görüşlerin bazılarında iyi bir yaşam ölçütünün zenginlik olduğu, bazıları erdem olduğunu bazıları ise insanın çevresiyle ilişkilerinin başarılı olmasının kişiyi mutlu edeceğini savunmuştur. İyi yaşam ölçütlerinin içsel ya da dışsal olup olması önemli değildir, çünkü bireylerin kendi öznel iyi oluşları ile ilgilidir (Deiner, 1984; Myers ve Diener, 1995).

Mutluluk kavramı felsefe, din, biyoloji gibi çeşitli disiplinlerde araştırılmıştır. Felsefe mutluluğu ahlak ile ilişkilendirmiş ve iyi insan- kötü insan tanımlarını kullanmıştır. Yunan Filozoflarından Aristoteles insanların mutlu olması için erdem, iyilik ve ölçülülüğün gerekli olduğunu savunmuştur (Kangal, 2013). Freud ise insanların acı veren şeylerden kaçtığını ve haz veren şeylere ulaşmak için çaba gösterdiklerini ve mutluluğun insana ait önemli bir özellik olduğunu savunmuştur (Freud, 2003).

Mutluluk kavramının yerine on dokuzuncu yüzyılın sonundan itibaren yoğunlukla psikolojide öznel iyi oluş kavramı kullanılmaktadır. Öznel iyi oluş, kişinin sahip olduğu olumlu duyguların olumsuz duygulara oranla daha fazla olması ve bunun sonucu olarak yaşam doyumlarının yüksek olmasını ifade etmektedir (Diener, 1984).

Pozitif psikolojinin 1980'li yıllardaki gelişimi öznel iyi oluş konusunda yapılan çalışmaların da artmasını desteklemiştir. 1990'lı yılların sonlarında, psikolojide yapılan her on yedi çalışmadan biri pozitif psikoloji alanında gerçekleştirilmiştir (Myers ve Diener, 1995). Kişilerin daha mutlu olmasını sağlamak ve olumsuz olaylara karşı dayanıklılıklarını arttırarak mutluluklarını korumak için sahip olmaları gereken özellikler gibi konular araştırılmıştır (Mcknight vd., 2002).

Mutluluk kavramının tanımı ve oluşturan faktörler doğası, mutluluğu etkileyen faktörler ve onun sonuçları ile ilgili oldukça geniş bir alan yazın bulunmaktadır (Diener vd., 1999, s. 276). Literatürde yer alan bazı çalışmalar kişisel özellikler ve çevresel faktörlerin mutluluk üzerindeki etkisinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu çalışmaların sonuçlarına göre bireylerin ve ülkelerin gelirlerindeki artış mutluluk düzeyinde doğrusal bir artışa sebep olmamıştır. Mutluluğu etkileyen, bireylerin değer yönelimleri gibi başka kişisel faktörleridir (Hellevik, 2003; Lu ve Shih, 1997).

İnsan hayatını anlamlı ve yaşamaya değer kılan, sahip olduğu değerlerdir. Bu bağlamda değerler kişilerin mutluluğunu da etkilemektedir. Değişim ve gelişim etkisiyle değerler de zamanla değişebilmektedir. (Inglehart, 1990).

Batılı kuramlar, mutluluğu temel olarak bireyci benlik ile ilişkilendirmekte ve bireylerin bağımsızlığının karşılanmasını önemli görmektedirler (Deci ve Ryan, 2000). Doğu toplumlarında ise bireyin toplumdaki diğer bireylerle bütünleşmesi, sosyal ilişkileri ve bağlarına önem verilmektedir (Markus ve Kitayama, 1991).

Kant (1956) ahlak, etik ve mutluluk arasındaki ilişkiyi ilk kuran filozoflardan sayılmaktadır. Kant etik, ahlak ve mutluluk ilişkisini kendi sözleriyle şöyle açıklamıştır; *“Ahlak, kendimizi nasıl mutlu kılacağımızın öğretisi değildir; o, kendimizi mutluluğa nasıl layık kılabileceğimizi öğretir; zira sırf mutluluk için yapılan bir eylem, ahlaki olamaz”*. Bu sözden yola çıkarak insanların mutlu olmak için ahlaki ve etik değerlerini hiçe sayarak her istediklerini yapmasının uygun olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda mutluluk, etik ve ahlaki değerler kavramları arasında çok yakın ve bütünleşik bir ilişki bulunduğu söylenebilir.

1.2 Etik Değerlere Yatkınlık

Etik, mutluluk gibi felsefe tarihinin ilk başlarından beri filozofları en çok meşgul eden konulardan biri olmuştur. Etik soru ve sorunlar felsefi konular içinde önemli bir yere sahip olmuştur. Doğruluk, dürüstlük, etik ve ahlaki davranışlar felsefenin araştırma konusu olmuştur. Zamanla değişen insan tutum ve davranışlarıyla birlikte doğruluk ve dürüstlük tanımları ve içerikleri de değişmiş, yeni etik soru ve sorunlar ortaya çıkmıştır (Tepe, 1998, s. 14-15).

Etik, felsefenin bir dalıdır ve konusu ahlak, ahlaki problemler ve ahlaki yargılardır (Frankena, 1988). Sokrates, insanda var olan tüm istek ve arzuların en temel amacının mutluluk olduğuna ve insanın doğası gereği mutluluğu aradığını düşünür (Cevizci, 2002). Erdem ve mutluluk arasında bir bağ olduğunu ve bunların bir ve aynı olduğunu iddia eder. Ona göre iyi olmak için bilgili olmak gerekir, bilgi insan mutluluğa yakın olandır. Bilgili ve ahlaki yaşam mutluluğu getirendir (Gökberk, 1993).

Etik, toplumun değer yargıları ve hukuk ile başlar ve bireylerin kişisel davranışlarındaki değer yargılarını ve toplumu etkileyen, yönlendiren değer yargılarını ifade eder (Akkoyunlu, 1998, s. 126). Etik, içinde buldukları toplumda doğru, dürüst ve ahlaki değerlerle yaşamak isteyen herkesi kapsayan bir kavramdır. Bir topluluğun var olması için kurallar gereklidir. Kuralların gerekli olması baskı ya da sınırlanmak anlamına gelmemektedir. Kurallar toplulukta özgürlükten herkesin yararlanabilmesi için işleyişin düzenlenişi ve yapılandırılmasıdır. Etik, bireye ahlaki eylemi yöntemsel ve sistematik biçimde aktarır, ahlaki davranış ve tutumların tanımlanıp çözümlenmesi için çalışır (Pieper, 2012).

Etik mutluluğu akıl ile arar ve mutlu yaşama sanatını yaratmayı amaçlar. Böylelikle daha yaşanabilir bir dünya yaratmayı ister. Etiğin amacı mükemmel bir toplumun oluşturulmasıdır. Etik, bireyleri iyi eylem yargısına varmaya çalışırken düşündürmekte ve bu yolla da adeta bireyi eğitmektedir (Usta, 2010). Temelleri Kant (1956) tarafından atılan bu görüşe göre, esasında “en yüksek iyi”, hem pratik aklın kritiğinin hem de yargılamanın temelidir. Kant, “*mutlulukla, daha doğrusu mutlu olmaya lâyık olma ile, ahlaklılığın birleşmesi*” olarak kavramı tanımlamıştır.

İnsanlar sadece mutlu olmak için her istediklerini yaparlarsa etik ve ahlaki değerlere uymayan şekilde davranabilirler. Bu şekilde zamanla sadece kendi mutluluklarını düşünen bencil insanlara dönüşürler. Mutlu olmak için yapılanlar etik ve ahlaki değerlere uygun olduğunda hem kişiye hem de içinde yer aldığı topluma da fayda sağlamış olacaktır.

Bilgili ve erdemli olunursa mutlu olmak hak edilir. Erdem, arzu etmeye değer görünebilecek her şeyin en yüksek şartıdır. Mutluluğa erdemli ve etik davranarak ulaşılabilir.

1.3. Kişilik ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli

Kişilerin mutlu olmasını ve etik davranmasını etkileyen faktörlerden biri de kişilikleridir. Kişilikle ilgili alan yazında yapılan farklı tanımlamalar mevcuttur (Cloninger, 2000);

- İnsanların duygu ve düşüncelerini yönlendirerek diğer insanlarla iletişim kurmasını ve sosyalleşmesini sağlayan özelliğe kişilik adı verilmektedir (Robbins ve Judge, 2012).
- Bir insanı diğerlerinden ayıran, tutum ve davranışlarını etkileyen ayırt edici özelliği kişilik olarak tanımlanmaktadır (Koç, 2012).
- Bir kişinin zihinsel, psikolojik ve davranışsal olarak tutum ve davranışlarını yönlendiren içsel güce kişilik adı verilmektedir (Robbins vd., 2013).

Kişilerin içinde yetiştikleri sosyokültürel ortam, aile ve sosyal çevreleri, aldıkları eğitim, hayatta üstlendikleri rol ve sorumluluklar ve başlarından geçen olaylar kişiliklerinin şekillenmesinde rol oynamaktadır (Sökmen, 2013, s. 4). Kişilik analizinde en yaygın olarak kullanılan sınıflandırma “Beş faktörlü (Beş büyük) kişilik” modelidir. Beş faktörlü kişilik modelinin boylamsal ve ampirik analizler sonucu ortaya çıkan güvenilir, zamanla geçerliliğini koruyan, kolaylıkla farklı kültürlerde uygulanıp değerlendirilebilen yapısı tercih edilmesini sağlayan en önemli özellikleridir (McCrae ve Costa, 1992).

Beş faktörlü kişilik modelinde yer alan kişilik özellikleri dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklıktır. Beş faktörlü kişilik modelinde yer alan beş boyut açıklamalarıyla birlikte aşağıda sıralanmıştır;

- *Dışa dönüklük*: Konuşkanlık, çevreyle kolaylıkla iletişim kurabilme, iletişim kurma ve diğer insanlarla birlikte olmayı sevme, sosyallik ve girişkenlik dışadönüklük kişiliğinin belirgin özellikleridir (Benet-Martinez ve John, 1998).
- *Uyumluluk*: Sosyal ortamlara kolaylıkla adapte olabilmek, çevresiyle iyi ve sağlıklı ilişkiler kurabilmek, sosyallik, diğer kişiler hakkında olumlu düşünce kalıplarına sahip olmak uyumlu kişiliğinin belirgin özellikleridir (Shi vd., 2009, s. 211-212).
- *Sorumluluk*: Rol ve sorumlulukları bilerek yerine getirmek, çaba göstermek, çalışkanlık, organize ve planlı olmak ve dikkatli olmak sorumluluk sahibi kişiliğinin belirgin özellikleridir (Digman, 1990).
- *Nevrotiklik (Duygusal dengesizlik)*: Kaygınlık, stres seviyesinde yükseklik, gerginlik, güven duymamak ve güvensiz hissetmek, değişken duygu durumlarına sahip olmak, sinirlenme ve öfkelenmeye yatkın olmak nevrotik kişiliğinin belirgin özellikleridir (Barrick ve Mount, 1991, s. 4).

- *Deneyime Açıklık*: Yeniliklere açık olmak, konfor alanından çıkmaktan korkmamak, yeniliği ve değişimi sevmek, açık görüşlü olmak, vizyonerlik, yaratıcılık ve rasyonellik deneyime açık kişiliğin belirgin özellikleridir (Costa ve McCrae, 1995).

2. YÖNTEM

Araştırma sorularına cevap bulmak için yüksek sayıda kişiden oluşan bir evren hakkında genel yargıya ulaşmak için evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinden tekil ya da ilişkisel taramalar imkânı veren genel tarama modeli tercih edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için nicel araştırma modellerinden bağıntısal model kullanılmıştır. Deneklerin demografik kırılımda özelliklerini de inceleyerek daha kapsamlı bulgulara ve örneklem yeterliliğini sağlayarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşma amacıyla kolayda örnekleme yöntemiyle online olarak ulaşılan 172 adet öğrenciye demografik bilgi formu, mutluluk, etik değerlere yakınlık ve kişiliği değerlendiren anket formu online olarak uygulanmıştır.

2.1 Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, öğrenim gördüğü sınıf, öğrenim şekli ve doğum tarihi (kuşak) bilgilerinin bulunduğu demografik bilgi formu yer almaktadır.

Veri toplama aracının ikinci bölümünde Benet-Martinez ve John'un (1998) geliştirdiği ve Sümer vd. (2005) tarafından Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları gerçekleştirilen "Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte dışadönüklük, nevrotiklik/duygusal dengesizlik, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık olmak üzere 5 faktör bulunmaktadır. Faktör puanları oluşturulurken 16 madde (m2, 6, 8, 9, 12, 18, 21, 23, 24, 27, 31, 34, 35, 37, 41, 43) ters kodlanmaktadır.

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde Hills ve Argyle'nin (2002) geliştirdiği ve Tayfun ve Sapmaz'ın (2012) Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışmalarını gerçekleştirdiği "Oxford Mutluluk Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 28 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 11 maddenin (m1, m5, m9, m12, m13, m18, m22, m23, m26, m27, m28) ters kodlanmasıyla elde edilen puan yüksekse mutlulukta yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Dördüncü bölümde Kaya'nın (2015) geliştirdiği "Etik Değerlere Yakınlık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) tek boyut altında toplanan 16 maddeden oluşmaktadır. Yüksek puan etik değerlere yakınlığın yüksek olduğunu ifade etmektedir.

2.2 Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 istatistik yazılımları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), madde toplam korelasyonu, Cronbach Alpha yöntemleri uygulanmıştır.

Tanımlanan ve sınırlandırılan bir yapının model olarak doğruluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılır. Doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modellerinden biri olup yapısal eşitlik modellerinde öncelikle model uyumunun sağlanması gerekir. Model uyumunun değerlendirilmesinde yaygın olarak "Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı" (X^2/sd), "bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı" (t değeri), "kalıntılara dayanan uyum indeksleri" (SRMR, GFI), "bağımsız modele dayanan uyum indeksleri" (NNFI, CFI) ve "yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)" olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Model uyum indeksleri için beklenen katsayılar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Mükemmel Uyum
X^2/sd	< 5	<3
SRMR	$\leq 0,08$	<0,05
GFI	$\geq 0,90$	>0,95
NNFI	$\geq 0,90$	>0,95
CFI	$\geq 0,90$	>0,95
RMSEA	$\leq 0,10$	<0,08

Demografik Değişken	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	91	52,9
	Erkek	81	47,1
Doğum tarihi (kuşağı)	Y kuşağı (1980-1999)	26	15,1
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	84,9
Sınıf	1. sınıf	95	55,2
	2. sınıf	77	44,8
Öğrenim şekli	Örgün	132	76,7
	İkinci öğretim	40	23,3

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010

Güvenirlilik analizi kapsamında kullanılan iç tutarlılığı gösteren Cronbach Alpha değerinin 0,70'in üzerinde olması istenendir. Diğer bir güvenirlilik analizi yöntemi olan madde toplam korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılır. Madde-toplam korelasyonu 0,30 ve üstündeyse maddeler bireyleri iyi derecede ayırt etmektedir (Büyüköztürk, 2011).

Katılımcıların demografik özellikleri frekans ve yüzde tablosunda gösterilmiştir. Ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinden oluşan betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate

alınmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların uygun dönüşümleri (karekök, logaritmik, ters dönüşüm) yapılarak parametrik testler kullanılabilir (Büyüköztürk, 2011). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonrasında ölçek ve alt boyut puanları arasındaki ilişkinin analizinde Pearson korelasyon analizinden; etik değerlere yatkınlık ile mutluluk arasındaki ilişki ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli kapsamında yapısal yol analizinden yararlanılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyet, doğum tarihi (kuşaklar), öğrenim gördüğü sınıf ve öğrenim şekli değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden yararlanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1 Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	91	52,9
	Erkek	81	47,1
Doğum tarihi (kuşağı)	Y kuşağı (1980-1999)	26	15,1
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	84,9
Sınıf	1. sınıf	95	55,2
	2. sınıf	77	44,8
Öğrenim şekli	Örgün	132	76,7
	İkinci öğretim	40	23,3

Araştırmaya katılan 172 üniversite öğrencisinin %52,9’u kadın, %47,1’i erkektir. Katılımcıların %15,1’inin doğum tarihi Y kuşağı (1980-1999 arası), %84,9’unun Z kuşağında (2000 ve sonrası) yer almaktadır. Katılımcıların %55,2’si 1. sınıf, %44,8’i ikinci sınıf öğrencisidir. Katılımcıların %76,7’si örgün öğretim, %23,3’ü ikinci öğretim öğrencisidir.

3.2 Beş Faktör Kişilik Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin 5 boyut altında yer alan 44 maddelik (dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, uyumluluk, sorumluluk, dışa açıklık) yapısı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı uyum indeksleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	44 madde 5 boyut	22 madde 5 boyut
X^2/sd (p)	2,197	1,350
SRMR	0,102	0,066
GFI	0,636	0,879
NNFI	0,583	0,915
CFI	0,607	0,927
RMSEA	0,084	0,045
Faktörler arası korelasyon	0,21 / 0,63	0,22 / 0,68
Faktör yükü	0,17 / 0,75	0,42 / 0,81
Kovaryans bağlantısı	-	m3-m28

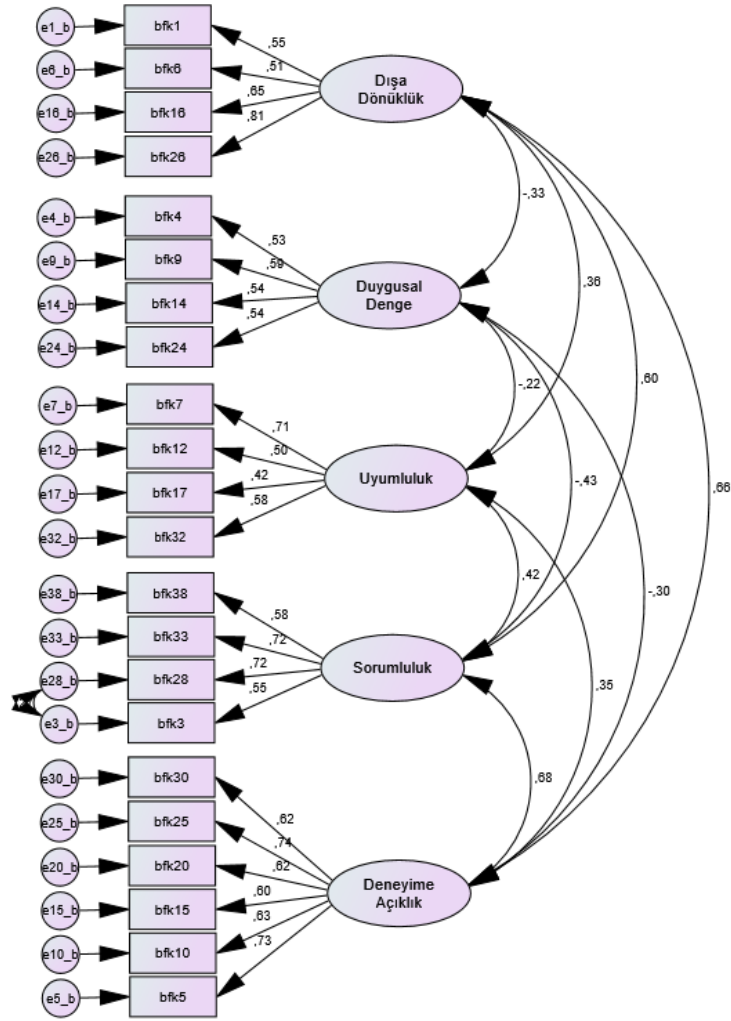
Doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre model uyum indeksleri ve madde faktör yükleri uygun aralıklarda değildir. Ölçekte faktör yükü uygun olmayan maddeler çıkarıldıktan sonra yalnızca bir kovaryans bağlantısı (m3-m28) kurulması sonucu model uyum indeksleri iyi ve çok iyi düzeylere ulaşmış, madde faktör yükleri uygun aralıklarda ve ölçeğin yapısal geçerliği de sağlanmıştır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği DFA ve Güvenirlilik Analizi Bulguları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği DFA ve Güvenirlilik Analizi Bulguları

Madde ve Boyut	Std. β	t	r	α
Dışa Dönüklük				0,71
M1	0,55		0,46	
M6	0,51	5,07**	0,43	
M16	0,65	5,94**	0,52	
M26	0,81	6,49**	0,62	
Duygusal Dengesizlik				0,63
M4	0,53		0,41	
M9	0,59	4,42**	0,40	
M14	0,54	4,26**	0,44	
M24	0,54	4,26**	0,41	
Uyumluluk				0,62
M7	0,71		0,48	
M12	0,50	4,61**	0,39	
M17	0,42	4,08**	0,32	
M32	0,58	4,99**	0,43	
Sorumluluk				0,75
M3	0,55		0,53	
M28	0,72	7,13**	0,63	
M33	0,72	5,84**	0,58	
M38	0,58	5,29**	0,47	
Deneyime Açıklık				0,82
M5	0,73		0,61	
M10	0,63	7,61**	0,57	
M15	0,60	7,19**	0,54	
M20	0,62	7,43**	0,54	
M25	0,74	8,78**	0,66	
M30	0,62	7,44**	0,59	

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 21 maddenin 5 boyuttaki faktör yükleri 0,44 ile 0,82 aralığında ve t değerleri de anlamlıdır ($p < 0,01$). Alt ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları 0,71 / 0,63 / 0,62 / 0,75 / 0,82 ve madde-toplam korelasyonlarının 0,30'dan yüksek olduğu (0,32 ile 0,66 aralığında) tespit edilmiştir. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği 5 boyut altında toplanan 22 maddelik yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçektir.



Şekil 1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği DFA Diyagramı

3.3 Mutluluk Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Mutluluk Ölçeğinin tel boyut altında toplanan 28 maddelik yapısı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı uyum indeksleri Tablo 5'te sunulmaktadır.

Tablo 5. Mutluluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	28 madde tek boyut	12 madde tek boyut
X^2/sd (p)	2,534	2,110
SRMR	0,092	0,057
GFI	0,689	0,900
NNFI	0,643	0,913
CFI	0,669	0,931
RMSEA	0,095	0,081
Faktörler arası korelasyon	-	-
Faktör yükü	0,25 / 0,75	0,47 / 0,80
Kovaryans bağlantısı	-	m10-m21, m11-m14

Doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre madde faktör yükleri ve model uyum indeksleri uygun aralıklarda yer almadığı için modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları kurularak uyum indeksleri

iyileştirilmeye çalışılmış, buna rağmen model uyum indeksleri ve faktör yüklerinin uygun düzeylere ulaşmaması nedeniyle uygun faktör yüküne sahip olmayan maddeler aşamalı olarak silindikten sonra iki madde çifti arasında (m10-m21, m11-m14) kurulan kovaryans bağlantıları sonucunda model uyum indeksleri iyi ve çok iyi düzeylere ulaşmış, madde faktör yükleri uygun aralıklarda yer almış ve ölçeğin yapısal geçerliği sağlanmıştır.

Tablo 6 mutluluk ölçeği DFA ve güvenilirlik analizi bulgularını göstermektedir.

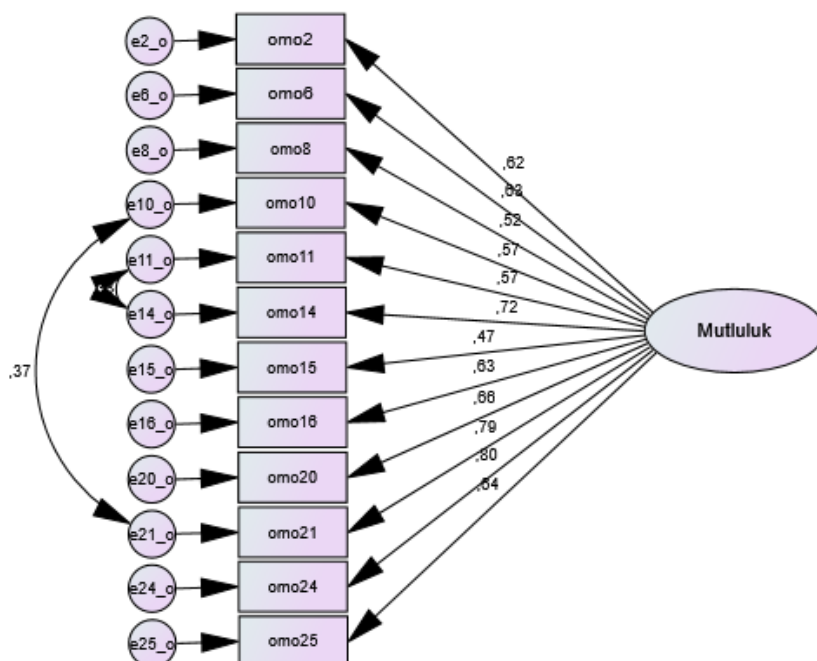
Tablo 6. Mutluluk Ölçeği DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde ve Boyut	Std. β	t	r	α
M2	0,62		0,58	
M6	0,63	6,89**	0,61	
M8	0,52	5,95**	0,49	
M10	0,57	6,37**	0,57	
M11	0,57	6,35**	0,57	
M14	0,72	7,65**	0,70	
M15	0,47	5,39**	0,44	0,89
M16	0,63	6,88**	0,59	
M20	0,66	7,17**	0,60	
M21	0,79	8,18**	0,75	
M24	0,80	8,21**	0,72	
M25	0,64	7,05**	0,59	

**p<0,01

r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 12 maddenin tek boyuttaki faktör yükleri 0,47 ile 0,80 aralığında ve t değerleri anlamlıdır (p<0,01). Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,89 ve madde-toplam korelasyonları 0,30'dan yüksektir (0,44 ile 0,75 aralığında). Mutluluk Ölçeği tek boyut altında toplanan 12 madde ile güvenilir ve geçerli bir ölçektir.



Şekil 2. Mutluluk Ölçeği DFA Diyagramı

3.4 Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Tablo 7 etik değerlere yatkinlık ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen model uyum indekslerini göstermektedir.

Tablo 7. Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	16 madde 3 boyut	14 madde 3 boyut
X ² /sd (p)	1,850	0,901
SRMR	0,063	0,053
GFI	0,882	0,901
NNFI	0,906	0,928
CFI	0,921	0,942
RMSEA	0,070	0,069
Faktörler arası korelasyon	0,58 / 0,71	0,57 / 0,75
Faktör yükü	0,15 / 0,91	0,46 / 0,91
Kovaryans bağlantısı	-	m1-m2

Doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre model uyum indeksleri uygun seviyelerde olmakla birlikte iki maddenin faktör yükünün oldukça düşük düzeyde olduğu tespit edildiğinden söz konusu maddeler ölçekten çıkarılıp yalnızca bir kovaryans bağlantısı (m1-m2) yapıldıktan sonra model uyum indeksleri iyi ve çok iyi düzeylere ulaşmış, madde faktör yükleri uygun seviyelerde ve ölçeğin yapısal geçerliği sağlanmıştır.

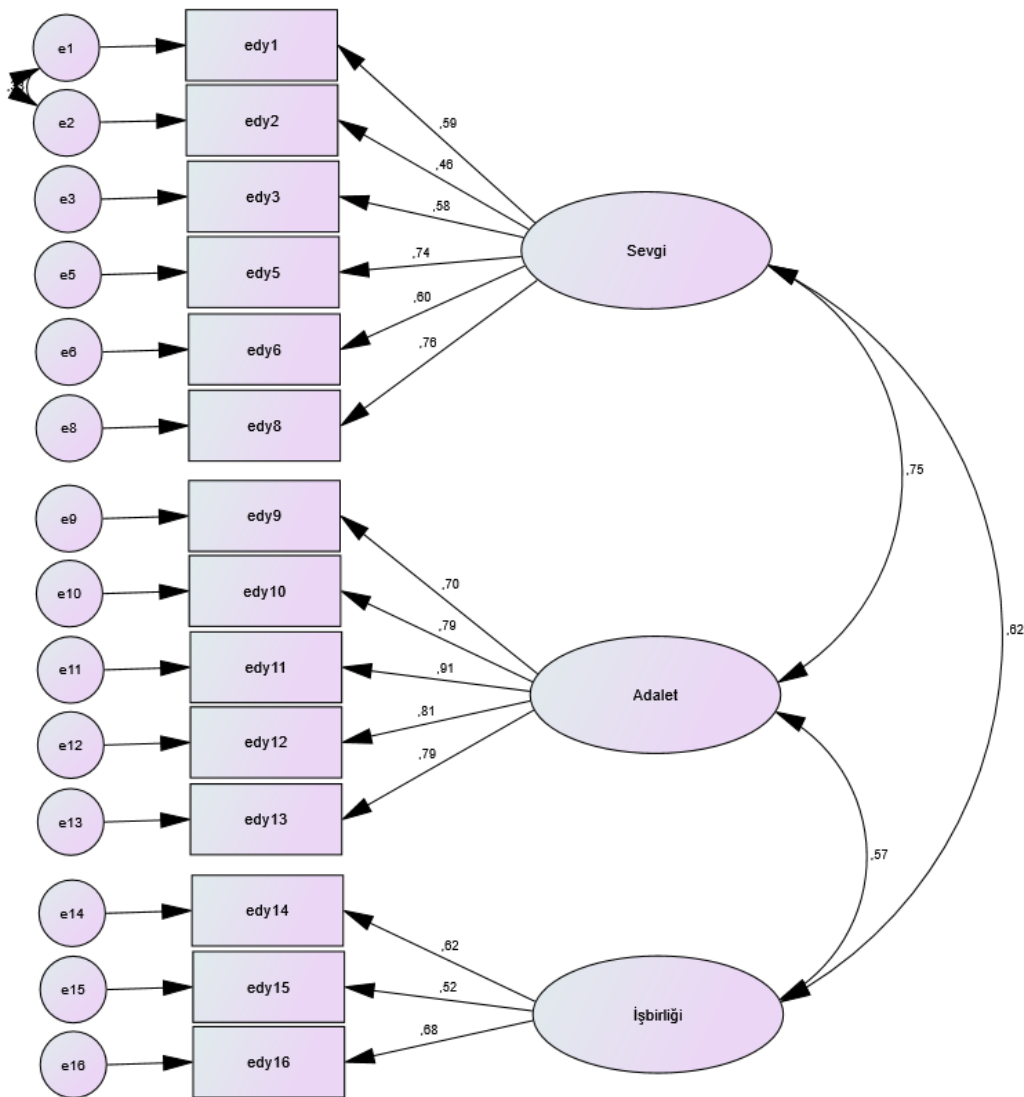
Tablo 8 etik değerlere yatkinlık ölçeği DFA ve güvenirlik analizi bulgularını göstermektedir.

Tablo 8. Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde ve Boyut	Std. β	t	r	α
Sevgi				0,78
M1	0,59		0,52	
M2	0,46	6,03**	0,41	
M3	0,58	6,00**	0,52	
M5	0,74	7,03**	0,62	
M6	0,60	6,12**	0,51	
M8	0,76	7,14**	0,65	
Adalet				0,90
M9	0,70		0,61	
M10	0,79	9,78**	0,69	
M11	0,91	11,15**	0,74	
M12	0,81	9,99**	0,64	
M13	0,79	9,84**	0,67	
İşbirliği				0,63
M14	0,62		0,41	
M15	0,52	4,88**	0,33	
M16	0,68	5,54**	0,53	
Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha (α)				0,88

**p<0,01 r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 14 madde ve 3 boyuttaki faktör yükleri 0,46 ile 0,91 aralığında olup t değerleri anlamlıdır (p<0,01). Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,88; alt boyutların katsayıları 0,78 / 0,90 / 0,63 ve madde-toplam korelasyonları 0,30'dan yüksektir (0,33 ile 0,74 aralığında). Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği 3 boyut altında toplanan 14 madde ile güvenilir ve geçerli bir ölçektir.



Şekil 3. Etik Değerlere Yatkinlık Ölçeği DFA Diyagramı

3.3 Betimsel Bulgular

Tablo 9 ölçek puanlarına ait betimsel istatistikleri göstermektedir.

Tablo 9. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Boyut	N	Min.	Maks.	\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Dışa Dönüklük	172	1,00	5,00	3,97	0,68	-0,61	0,58
Duyusal Dengesizlik	172	1,00	5,00	2,66	0,73	0,14	-0,61
Uyumluluk	172	1,00	5,00	4,29	0,55	-0,26	-0,18
Sorumluluk	172	1,00	5,00	4,25	0,59	-0,14	-0,46
Deneyime Açıklık	172	1,00	5,00	4,11	0,57	0,04	0,25
MUTLULUK	172	1,00	5,00	3,87	0,58	-0,44	0,02
Sevgi	172	1,00	5,00	4,52	0,47	-0,43	-0,08
Adalet	172	1,00	5,00	4,44	0,59	-0,30	-1,08
İşbirliği	172	1,00	5,00	4,11	0,63	-0,42	-0,36
ETİK DEĞERLERE YATKINLIK	172	1,00	5,00	4,36	0,45	-0,05	-0,05

Tablo 9'daki kişilik özellikleri alt ölçeklerine ait puanlara göre katılımcıların en yüksek puana sahip kişilik özellikleri sırasıyla uyumluluk (4,29±0,55), sorumluluk (4,25±0,59), deneyime açıklık (4,11±0,57) ve dışa dönüklük (3,97±0,68); en düşük düzeyde gözlenen kişilik özelliği ise duygusal dengesizliktir (2,66±0,73).

Tablo 9'a göre mutluluk ölçek puanı 3,87±0,58 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan (1) ve en yüksek puan (5) olduğu için katılımcıların mutluluk düzeyinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 9'a göre etik değerlere yakınlık ölçek puanı 4,36±0,45 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (5) puanlar dikkate alındığında katılımcıların etik değerlere yakınlığının "çok yüksek" düzeyde olduğu söylenebilir. Etik değerlere yakınlık ölçeği alt boyutlarının da benzer şekilde oldukça yüksek düzeylerde olduğu tespit edilmiştir.

3.4 Araştırma Modeline Ait Bulgular

Tablo 10 ölçek puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 10. Değişkenler Arasındaki İlişki

Ölçek ve Boyut	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Dışa Dönüklük	-0,22**	0,28**	0,42**	0,45**	0,52**	0,33**	0,23**	0,48**	0,44**
2. Duygusal Dengesizlik	1	-0,19*	-0,29**	-0,19*	-0,47**	-0,06	-0,16*	-0,21**	-0,20**
3. Uyumluluk		1	0,32**	0,27**	0,41**	0,52**	0,37**	0,35**	0,52**
4. Sorumluluk			1	0,51**	0,40**	0,31**	0,29**	0,49**	0,47**
5. Deneyime Açıklık				1	0,29**	0,22**	0,17*	0,60**	0,44**
6. MUTLULUK					1	0,39**	0,35**	0,51**	0,54**
7. Sevgi						1	0,54**	0,40**	0,77**
8. Adalet							1	0,38**	0,79**
9. İş birliği								1	0,80**
10. ETİK DEĞERLERE YATKINLIK									1

Tablo 10'a göre dışa dönüklük ($r=0,52$; $p<0,05$), uyumluluk ($r=0,41$; $p<0,05$), sorumluluk ($r=0,40$; $p<0,05$) ve deneyime açıklık ($r=0,29$; $p<0,05$) ile mutluluk arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duygusal dengesizlik ile mutluluk arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır ($r=-0,47$; $p<0,05$).

Tablo 10'a göre dışa dönüklük ($r=0,44$; $p<0,05$), uyumluluk ($r=0,52$; $p<0,05$), sorumluluk ($r=0,47$; $p<0,05$) ve deneyime açıklık ($r=0,44$; $p<0,05$) ile etik değerlere yakınlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Duygusal dengesizlik ile etik değerlere yakınlık arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır ($r=-0,20$; $p<0,05$).

Tablo 10'a göre mutluluk ile sevgi ($r=0,39$; $p<0,05$), adalet ($r=0,35$; $p<0,05$), iş birliği ($r=0,51$; $p<0,05$) ve etik değerlere yakınlık ($r=0,54$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.

Araştırmada test edilecek modelde bağımsız değişken "etik değerlere yakınlık", bağımlı değişken "mutluluk" ve iki değişken arasındaki ilişkide aracı değişken "kişilik özellikleri" olarak belirlenmiştir (Şekil 5). Baron ve Kenny (1986) arabuluculuk kurmanın dört adımını aşağıdaki gibi açıklamıştır. İlk üç adımın bağımsız modeller olarak test edilmesi gerekmektedir:

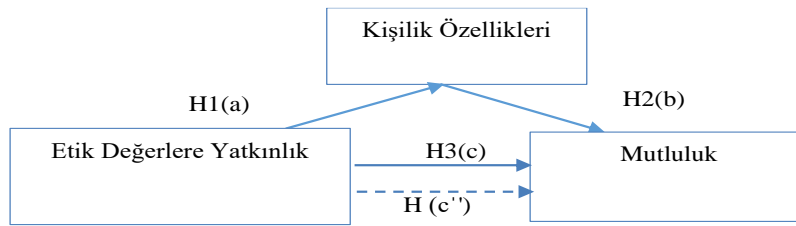
Adım 1: Bağımsız değişkenin bağımlı değişken ile ilişkisi olmalıdır (Yol c). Bu adım aracılık edilebilecek bir etki olduğunu ortaya koymaktadır.

Adım 2: Bağımsız değişkenin aracı değişken ile ilişkisi olmalıdır (Yol a). Bu adım esas olarak aracı değişkenin bir bağımlı değişken gibi muamele edilmesini içermektedir.

Adım 3: Aracı değişkenin bağımlı değişken ile ilişkisi olmalıdır (Yol b). Aracı değişkenin bir bağımsız değişken gibi kabul edilerek bağımlı değişkeni etkilediği varsayılır. Sadece aracı değişkeni bağımlı değişken ile ilişkilendirmek yeterli değildir çünkü ikisi arasındaki ilişki bağımsız değişkenden kaynaklanabilir. Bu nedenle, bağımsız değişken aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenmesinde kontrol edilmelidir.

Adım 4: Aracı değişkenin, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini söylemek için (bağımsız-bağımlı değişken arasındaki yol "c" yolu) aracı değişken tarafından kontrol edildiğini tespit etmek

gerekir. Diğer bir ifadeyle daha önce anlamlı olan c yolunun, aracı değişkenin modele katılması ile anlamlı olmaktan çıkması veya anlamlı düzeyde farklılık göstermesi gerekmektedir. Modeldeki “c” yolunun anlamlılığının ortadan kalkmaması durumunda meydana gelen değişimin aracı değişkenden kaynaklanan dolaylı etkisini ortaya çıkarmak için elde edilen dolaylı etkinin istatistiksel açıdan anlamlılığı Sobel test istatistiği ile analiz edilmektedir (<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=32>).



Şekil 4. Araştırma Modeli

Aracı değişkenli modele ait hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1 (yol a): Etik değerlere yatkinlık ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H2 (yol b): Kişilik özellikleri ile mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır.

H3 (yol c): Etik değerlere yatkinlık ile mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır.

H4 (yol c'): Etik değerlere yatkinlık ile mutluluk arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık etkisi vardır. Kişilik özelliklerinin aracılık etkisi ile etik değerlere yatkinlığın mutluluk üzerindeki etkisi anlamlı düzeyde değişir veya ortadan kalkar.

Tablo 11 Baron&Kenny (1986) adımlarına uygun olarak gerçekleştirilen araştırma modeline ilişkin sonuçları göstermektedir.

Tablo 11. Araştırma Modeline İlişkin Sonuçlar

Model	Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	H	β	t	p	R ²
Bağımsız Modeller	Etik Değerlere Yatkinlık	→	Kişilik Özellikleri	H1 (c)	0,91	5,59	0,000	0,83
	X ² /sd=2,51	SRMR=0,05	GFI=0,96	NNFI=0,95	CFI=0,96	RMSEA=0,06		
	Kişilik Özellikleri	→	Mutluluk	H2 (a)	0,75	5,93	0,000	0,567
	X ² /sd=2,44	SRMR=0,08	GFI=0,83	NNFI=0,83	CFI=0,86	RMSEA=0,08		
	Etik Değerlere Yatkinlık	→	Mutluluk	H3 (a)	0,65	5,28	0,000	0,423
	X ² /sd=2,17	SRMR=0,07	GFI=0,87	NNFI=0,88	CFI=0,90	RMSEA=0,08		
Aracı Değişkenli Model	Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	H	Aracı Değişken	DE	SBT	R ² _{EB}
	Etik Değerlere Yatkinlık	→	Mutluluk	H4 (c')	Kişilik Özellikleri	0,294	2,587**	0,293
	X ² /sd=2,13	SRMR=0,07	GFI=0,84	NNFI=0,85	CFI=0,87	RMSEA=0,08		

*: p<0,05

** : p<0,01

DE: Dolaylı etki büyüklüğü

SBT: Sobel test istatistięi R²_{EB} : Dolaylı etkiden kaynaklanan varyans

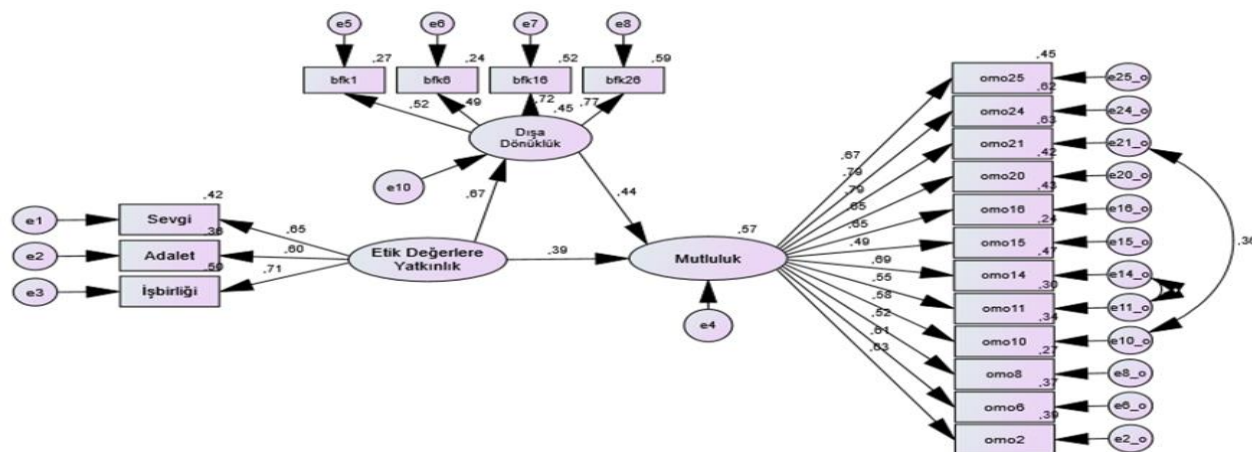
H1 (yol a) Kabul: Etik değerlere yatkinlık ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki vardır.

H2 (yol b) Kabul: Kişilik özellikleri ile mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır.

H3 (yol c) Kabul: Etik değerlere yatkınlık ile mutluluk arasında anlamlı ilişki vardır.

H4 (yol c') Kabul: Etik değerlere yatkınlık ile mutluluk arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık etkisi vardır. Kişilik özelliklerinin aracılık etkisi ile etik değerlere yatkınlığın mutluluk üzerindeki pozitif yönlü etkisi anlamlı düzeyde değişim gösterir.

Kişilik özellikleri aracı değişkeninin etik değerlere yatkınlık ile mutluluk arasındaki ilişkiye dahil edilmesiyle mutluluk değişkeninde meydana gelen varyans değişiminin yaklaşık %29 düzeyinde olduğu ($R^2_{EB}=0,293$), kişilik özelliklerinden kaynaklanan dolaylı etkinin 0,29 düzeyinde olduğu ($DE=0,294$) ve kişilik özelliklerinin aracılık etkisiyle meydana gelen bu değişim istatistiksel olarak anlamlıdır ($SBT=2,59$; $p<0,05$). Etik değerlere yatkınlığın mutluluk üzerindeki etkisi ($\beta_1=0,91$), kişilik özelliklerinin aracılığıyla anlamlı düzeyde azaldığı ($\beta_1=0,44$) görülmektedir (Şekil 6).



Şekil 5. Kişilik Özelliklerinin Aracılık Etkisine Ait Yol Modeli Diyagramı

3.5 Ölçek Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Tablo 12 ölçek puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasını göstermektedir.

Tablo 12. Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Dışa Dönüklük	Kadın	91	4,01	0,66	0,91	0,365
	Erkek	81	3,92	0,69		
Duygusal Dengesizlik	Kadın	91	2,80	0,69	2,78	0,006
	Erkek	81	2,50	0,75		
Uyumluluk	Kadın	91	4,30	0,60	0,41	0,682
	Erkek	81	4,29	0,49		
Sorumluluk	Kadın	91	4,24	0,60	-0,20	0,840
	Erkek	81	4,26	0,59		
Deneyime Açıklık	Kadın	91	4,12	0,49	0,05	0,963
	Erkek	81	4,09	0,64		
MUTLULUK	Kadın	91	3,89	0,61	0,47	0,638
	Erkek	81	3,85	0,55		
Sevgi	Kadın	91	4,54	0,47	0,88	0,377
	Erkek	81	4,49	0,46		
Adalet	Kadın	91	4,44	0,59	0,12	0,907
	Erkek	81	4,44	0,59		
İş birliği	Kadın	91	4,13	0,63	0,43	0,667
	Erkek	81	4,09	0,64		
ETİK DEĞERLERE YATKINLIK	Kadın	91	4,37	0,46	0,62	0,534

Erkek	81	4,34	0,45
-------	----	------	------

Dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık kişilik özelliklerine ait puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p>0,05$). Duygusal dengesizlik kişilik özelliğine ait puanlar cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t=2,78$; $p<0,05$). Kadın katılımcıların duygusal dengesizlik değerleri erkek katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olarak tespit edilmiştir.

Mutluluk ve etik değerlere yatkınlık ölçek ve alt boyut puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 13 ölçek puanlarının doğum tarihine (kuşağa) göre karşılaştırılmasını göstermektedir.

Tablo 13. Ölçek Puanlarının Doğum Tarihine (Kuşağa) Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Kuşak	N	\bar{X}	SS	t	p
Dışa Dönüklük	Y kuşağı (1980-1999)	26	3,97	0,78	0,01	0,989
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	3,97	0,66		
Duygusal Dengesizlik	Y kuşağı (1980-1999)	26	2,86	0,66	1,47	0,143
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	2,63	0,74		
Uyumluluk	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,32	0,50	0,18	0,860
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,29	0,56		
Sorumluluk	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,19	0,56	-0,67	0,506
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,26	0,60		
Deneyime Açıklık	Y kuşağı (1980-1999)	26	3,92	0,67	-1,58	0,116
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,14	0,54		
MUTLULUK	Y kuşağı (1980-1999)	26	3,83	0,48	-0,42	0,677
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	3,88	0,60		
Sevgi	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,71	0,41	2,57	0,011
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,49	0,47		
Adalet	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,54	0,56	0,95	0,341
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,42	0,60		
İşbirliği	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,06	0,74	-0,39	0,699
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,12	0,61		
ETİK DEĞERLERE YATKINLIK	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,44	0,44	1,07	0,284
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,34	0,45		

Kişilik özellikleri ve mutluluk puanları doğum tarihine (kuşaklara) göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Adalet, iş birliği ve etik değerlere yatkınlık puanları doğum tarihine (kuşaklara) göre anlamlı farklılık göstermemekte ($p>0,05$), sevgi puanları doğum tarihine (kuşaklara) göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t=2,57$; $p<0,05$). Y kuşağında yer alan kişilerin sevgi değerleri, Z kuşağında yer alan kişilere göre anlamlı düzeyde daha yüksek değerde yer almaktadır.

Tablo 14 ölçek puanlarının öğrenim gördüğü sınıfa göre karşılaştırmasını göstermektedir.

Tablo 14. Ölçek Puanlarının Öğrenim Gördüğü Sınıfa Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Sınıf	N	\bar{X}	SS	t	p
Dışa Dönüklük	1. sınıf	95	4,01	0,70	0,77	0,443
	2. sınıf	77	3,93	0,65		
Duygusal Dengesizlik	1. sınıf	95	2,73	0,76	1,29	0,198
	2. sınıf	77	2,58	0,70		
Uyumluluk	1. sınıf	95	4,31	0,57	0,54	0,588
	2. sınıf	77	4,27	0,52		
Sorumluluk	1. sınıf	95	4,26	0,58	0,18	0,858
	2. sınıf	77	4,24	0,62		
Deneyime Açıklık	1. sınıf	95	4,12	0,58	0,36	0,723
	2. sınıf	77	4,10	0,55		
MUTLULUK	1. sınıf	95	3,89	0,64	0,41	0,684
	2. sınıf	77	3,85	0,51		
Sevgi	1. sınıf	95	4,52	0,45	-0,03	0,974
	2. sınıf	77	4,52	0,49		
Adalet	1. sınıf	95	4,45	0,60	0,33	0,741
	2. sınıf	77	4,43	0,58		
İş birliği	1. sınıf	95	4,07	0,65	-0,96	0,336
	2. sınıf	77	4,16	0,61		
ETİK DEĞERLERE YATKINLIK	1. sınıf	95	4,35	0,44	-0,37	0,709
	2. sınıf	77	4,37	0,46		

Kişilik özellikleri, mutluluk ve etik değerlere yatkınlık ölçek ve alt boyut puanları öğrenim görülen sınıfa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$)

Tablo 15 ölçek puanlarının öğrenim şekline göre karşılaştırmasını göstermektedir.

Tablo 15. Ölçek Puanlarının Öğrenim Şekline Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Öğrenim Şekli	N	\bar{X}	SS	t	p
Dışa Dönüklük	Örgün	132	3,96	0,70	-0,46	0,648
	İkinci öğretim	40	4,01	0,62		
Duygusal Dengesizlik	Örgün	132	2,68	0,74	0,73	0,469
	İkinci öğretim	40	2,59	0,70		
Uyumluluk	Örgün	132	4,27	0,58	-0,76	0,446
	İkinci öğretim	40	4,37	0,42		
Sorumluluk	Örgün	132	4,26	0,59	0,19	0,849
	İkinci öğretim	40	4,24	0,60		
Deneyime Açıklık	Örgün	132	4,11	0,58	-0,05	0,957
	İkinci öğretim	40	4,13	0,51		
MUTLULUK	Örgün	132	3,87	0,57	-0,09	0,929
	İkinci öğretim	40	3,88	0,63		
Sevgi	Örgün	132	4,52	0,48	0,01	0,994
	İkinci öğretim	40	4,53	0,42		
Adalet	Örgün	132	4,44	0,61	0,21	0,832
	İkinci öğretim	40	4,44	0,53		
İş birliği	Örgün	132	4,09	0,65	-0,85	0,395
	İkinci öğretim	40	4,18	0,59		
ETİK DEĞERLERE YATKINLIK	Örgün	132	4,35	0,46	-0,44	0,661

Kişilik özellikleri, mutluluk ve etik değerlere yakınlık ölçeği ve alt boyutlarına ait puanlar öğrenim şekline göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonucunda etik değerlere yakınlık ile mutluluk arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık etkisi olduğu, kişilik özelliklerinin aracılık etkisi ile etik değerlere yakınlığın mutluluk üzerindeki pozitif yönlü etkisinin anlamlı düzeyde değişim gösterdiği tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık ile etik değerlere yakınlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki, duygusal dengesizlik ile etik değerlere yakınlık arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Mutluluk ile sevgi, adalet, iş birliği ve etik değerlere yakınlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. İlgili alan yazında benzer araştırma olmaması sonuçların alan yazınla kıyaslanmasını engellemekle birlikte, sonuçların ileride yapılacak araştırmalara ışık tutması umulmaktadır.

Araştırmanın katılımcı sayısı ve kullanılan ölçekle sınırlı olması araştırmanın en önemli kısıtlarıdır. Daha geniş örneklem gruplarıyla ve farklı gruplarla kıyaslamalı yapılan bir araştırma daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasına destek olacaktır.

Katılımcıların empati, duygusal zekâ gibi ilgili yetkinlikleri ve değerleri de dikkate alınarak yapılan araştırmalar daha kapsamlı sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

5. KAYNAKÇA

Akkoyunlu, E. K. (1998). Çevre etiği. *Amme İdaresi Dergisi*, 31(1), 125–139.

Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance : A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.

Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analysis of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: PEGEM Akademi.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Yayınları.

Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.

Cloninger, S. C. (2000). *Theories of personality*. New Jersey: Prentice Hall.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.

Diener, E. (1984). Subjective well being. *Psychological Bulletin*, 95, 542 -75.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>.

Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

Doğan, T. ve Sapmaz, T. (2012). Oxford mutluluk ölçeği türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25, 297-304. DOI: 10.5350/DAJPN2012250401.

Frankena, W. K. (1988). *Ethics*. New Jersey: Prentice Hall Press.

- Freud, S. (2003). *Beyond the pleasure principle*. London: Penguin Books Ltd.
- Gökberk, M. (1993). *Felsefe tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hellevik, O. (2003). Economy, values and happiness in Norway. *Journal of Happiness Studies*, 4, 243–283.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, N. J: Princeton University Press.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hane Halkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Kant, I. (1956). *Critique of practical reason*. Trans. by. L.W. Beck. Indiana Polis: The Bobbs-Merrill.
- Kaya, İ. (2015). Etik değerlere yatkınlık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması- The study of validity and reliability: the inclination to ethical values scale. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 968-974.
- Koç, E. (2012). *Tüketici davranışı ve pazarlama stratejileri* (4. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Lu, L. & J. B. Shih (1997). Sources of happiness: A qualitative approach. *Journal of Social Psychology*, 137, 181–187.
- Markus, H. R. & S. Kitayama (1991). Culture and the self: Implication for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1992). Four ways five factors are basics. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Mcknight C. G., Huebner E. S., & Suldo, S. (2002). Relationships among stressful life events, temperament, problem behaviour, and global life satisfaction in adolescents. *Psychology in The Schools*, 39(6), 677-687.
- Myers, D. & Deiner, E. (1995). Who is happy. *American Psychological Society*, 6, 1, 1-19.
- Pieper, A. (2012). *Etiğe giriş*. (Çev: Veysel Atayman ve Gönül Sezer). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. Editör: İnci Erdem. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A. & Coulter, M. (2013). *Yönetimin esasları* (8. Basım). Editör: Adem Öğüt. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Shi, J., Lin, H., Wang, L. & Wang, M. (2009). Linking the big five personality constructs to organizational justice. *Social Behavior and Personality*, 37(2), 209-222.
- Sümer, N., Lajunen, T. & Özkan, T. (2005). *Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement*. Proceedings of the ICTTP 2004 (p. 215-227), Underwood Geoffrey (Ed.), Elsevier.
- Tepe, H. (1998). Bir felsefe dalı olarak etik: etik kavramı, tarihçesi ve günümüzde etik. *Doğu- Batı*. 1(4), 11–27.
- Usta, A (2010). Kamu görevlisinin etik amaç ve ahlaki yükümlülüğüne yönelik bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 468, 159-181.
- <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=32>

6. EXTENDED ABSTRACT

The concept of happiness, which human beings have emphasized since the early ages, has become a concept that gains more importance with the decrease in the rate of happiness inversely proportional to the developments in psychology. Happiness, a concept researched only in philosophy and psychology in its early days, is now being researched in many different disciplines such as sociology, religion, medicine, economics, organizational behavior, and human resources. People spend time and effort to achieve happiness, which is defined as the "highest good," which Maslow defines as self-actualization, which is seen as the highest need of people.

According to the famous philosopher Aristotle, happiness is the ultimate goal of life. Knowledge, judgment, and wisdom are essential ingredients for making the right choices and achieving happiness. People who want to be happy should act virtuous and ethical behavior is necessary for a happy life from a moral point of view; philosophers have argued since ancient Greece. A person can reach happiness by making the morally and ethically

appropriate choice at the right time. Morality guides one's personal beliefs and choices in life. Ethics is defined as principles that enable one to lead a moral life and generally guide one's actions and behaviors. Applying these principles in people's daily lives will lead to happiness. When people choose morally and ethically correct behavior, their personality and past experiences are influential.

Ethical behavior is seen as a way to reach a moral life and a happy life. While the digital age has increased people's living standards and provided them with access to more information in a shorter time, it has also changed their emotions. People who live more isolated and reach their wishes faster with digital technologies have even begun to risk giving up their ethical values to become more individualized and happier.

After graduating as representatives of the digital age, Civil Aviation Cabin Services students will work in the cabin for passenger safety and security. While performing their duties following the standards, they should make an effort to make the passengers happy by acting in the light of ethical values in their relations with the passengers. In this context, the research examines the relationship between the ethical values and happiness levels of Civil Aviation Cabin Services students in the digital age. The findings to be obtained from the research will help students know and evaluate themselves and shed light on the training that will increase their development in happiness and ethical values according to their personality traits.

In order to find answers to the research questions, in a universe consisting of many elements to make a general judgment about the universe, the general survey model was preferred, which allows singular or relational surveys over the entire universe or a group of samples or samples to be taken from it. The relational model, one of the quantitative research models, was used to examine the relationship between the variables within the scope of the research. In order to reach more generalizable results by examining the characteristics of the subjects in the demographic breakdown, by providing more comprehensive findings and sample adequacy, the questionnaire containing the demographic information form, measuring happiness, predisposition to ethical values, and personality scale were 172 students who were accessed online with the convenience sampling method.

Data analysis was performed using SPSS 21.0 and AMOS 22.0 statistical software. Confirmatory factor analysis (CFA), item-total correlation, and Cronbach's Alpha methods were used for the validity and reliability studies of the scales.

As a result of the research, it has been determined that personality traits have a mediating effect on the relationship between predisposition to ethical values and happiness, and the mediating effect of personality traits and the positive effect of predisposition to ethical values on happiness have changed significantly. There is a positive and significant relationship between personality traits such as extraversion, agreeableness, responsibility, openness to experience, and susceptibility with predisposition to ethical values, and there is a negative and significant relationship between emotional instability and susceptibility with predisposition to ethical values. There is a positive and significant relationship between happiness and love, justice, cooperation, and propensity with predisposition to ethical values. Although the lack of similar research in the relevant literature prevents the results from being compared with the literature, it is hoped that the results will shed light on future research.

A comparative study with larger sample groups and different groups will support more generalizable results. The most important limitations of the research are that the number of participants and the scale used is limited.

Studies conducted considering the participants' relevant competencies and values, such as empathy and emotional intelligence, will provide more comprehensive results.



FSMBD

FSM Mesleki Bilimler Dergisi



Geliş/Received: 30.07.2022 Kabul/Accepted: 28.09.2022

EĞİTMEN YETKİNLİKLERİ ÜZERİNE İLETİŞİM ODAKLI BİR ARAŞTIRMA: SİVİL HAVACILIKTA EĞİTMEN PİLOT STANDARDİZASYONU¹

Dr. Onursal ÜNAL²

Özet

Araştırmanın amacı, eğitmen pilot yetkinliklerinin belirlenmesi için öngörü oluşturmak ve bu öngörü, sivil havacılıkta eğitmen pilot standardı olan EASA Part-FCL.920 (AMC1) Eğitmen Pilot Yetkinlikleri üzerinden katılımcıların öz değerlendirmeleriyle desteklemektir. Literatür taraması sonucunda, eğitmen niteliğine yönelik yapılmış çalışmalarda yoğunlaşmış değişkenler/boyutlar ve bu değişkenler/boyutlara ilişkin olarak geliştirilmiş ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış 5 ölçek, araştırma kapsamında uygulanmıştır. Uygulama, Türkiye’de SHGM onaylı olarak görev yapan eğitmen pilotlar ve eğitmen olmayan pilotları kapsamaktadır. Çalışma grubu içerisinde cinsiyet, rütbe ve milliyet farklılıkları da bulunmaktadır. Kullanılan 5 ölçek üzerinden iletişimsel ilişkiler modeli tanımlanmış ve 21 araştırma sorusu ile 82 hipotez oluşturulmuştur. Toplam 249 katılımcıdan oluşan çalışma grubuna anket yöntemi ile öz değerlendirme ölçekleri uygulanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, eğitmen pilotların iş performansının kaynağı olan yetkinliklerinin öngörülmesine ilişkin olarak kişilik, ekip kaynak yönetimi, iletişim ve eğitmen öz yeterlilik inancı ölçümünün yararlı ipuçları verdiği ve bu boyutların eğitmen pilot yetkinliklerinin belirlenmesinde kullanılabileceği görülmüştür. Gelecekte yapılacak çalışmalarda EASA Part-FCL.920 (AMC1)’de verilen Eğitmen Pilot Yetkinlikleri’ni ölçmeye yönelik olarak, standardın içeriğini kullanan ölçme araçlarının geliştirilmesi/uyarlanması ve bu çalışmada elde edilen sonuçlarla kıyaslanarak doğrulama yapılması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Eğitmen; Havacılık; Yetkinlik; Kişilik; EKY.

A COMMUNICATION-BASED RESEARCH ON INSTRUCTOR COMPETENCIES: INSTRUCTOR PILOT IN CIVIL AVIATION

Abstract

The aim of the research is to create a foresight for the determination of instructor pilot competencies and to support this foresight with the self-evaluations of the participants over the EASA Part-FCL.920 (AMC1) Instructor Pilot Competencies, which is the civil aviation instructor pilot standard. As a result of the literature review, the variables/dimensions concentrated in studies on the quality of trainers and 5 scales developed and reliability studies related to these variables/dimensions were applied within the scope of the research. The application covers instructor pilots and non-instructor pilots working in Turkey as approved by DGCA. The communicative relations model was defined over the 5 scales used and 82 hypotheses were formed with 21 research questions. Self-evaluation scales were applied to 249 participants in total. With regard to anticipated competencies of instructor pilots; personality, team resource management, communication and instructor self-

¹ Bu makale Doktora Tezi’nden üretilmiştir (Ünal, 2019).

² Dr. Öğretim Üyesi; Maltepe Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler (İng.) Bölümü, İstanbul-Türkiye. e-posta adresi: onursalunal@maltepe.edu.tr; ORCID: 0000-0001-9256-5727.

efficacy belief measurement gave useful clues and these dimensions could be used in determining instructor pilot competencies. In future studies, it is recommended to develop measurement tools using the content of the EASA Part-FCL.920 (AMC1) standard and to validate by comparing them with the results of this study.

Keywords: Instructor; Aviation; Competence; Personality; CRM.

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi/Research Article

Kaynakça Gösterimi: Ünal, O. (2022). Eğitimci yetkinlikleri üzerine iletişim odaklı bir araştırma: Sivil havacılıkta eğitimci pilot standardizasyonu. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 21-38.

1. GİRİŞ

Günümüz eğitim anlayışı, sadece bilgiyi transfer etmekten oluşmamaktadır. Artık eğitim, aktif öğrenmeyi yönetmeyi, anlamayı kolaylaştırmayı ve bilişsel birikimde değişimi cesaretlendirmeyi, yalnızca bilgiyi alan yerine, bağımsız öğrenen yaratmayı, araştırmaya yönelik eğitimi, bireysel yerine iş birliğine dayalı çalışma için ortam hazırlamayı kapsar ve hedefler hale gelmiştir.

Nitelikli bir eğitim yapısında en önemli öge ise eğitimcilerdir. Eğitimcinin hem konu uzmanlığı hem de eğitimci yetkinlikleri açısından düzeyi, eğitilene verilecek eğitimin kalitesinin önemli bir belirleyicisidir. Eğitimcilerin niteliklerinin istenen düzeye erişmesi; eğitimci yeterliliklerinin göz önüne alınması ve bu yeterliliklerin, gerekli eğitimci seçme ve geliştirme programlarıyla eğitimci adaylarına kazandırılması ve eğitimci kadrosunun tümünün periyodik olarak standardizasyonu ile mümkündür.

Eğitimci pilot yetkinliklerinin tespiti/öngörülmesi üzerine yapılmış çalışmalar uluslararası literatür çerçevesinde araştırılmış ve eğitimci pilot yetkinliklerinin önceden öngörülebilmesine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Pilotlar arasından seçilecek aday eğitimci pilotların, eğitimciliğe uygunluğu ya da yetkinliklerinin önceden öngörülebilirliği, halen (2019 başı itibarı ile) açık bir husustur.

Araştırmanın amacı, seçilen ölçekler üzerinden eğitimci pilot yetkinliklerinin belirlenmesi için öngörü oluşturmak ve bu öngörü, sivil havacılıkta eğitimci pilot standardı olarak ortaya konan EASA Part-FCL.920 (AMC1) Eğitimci Pilot Yetkinlikleri üzerinden katılımcıların kendilerini Eğitimci Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği (EÖYİÖ) çerçevesinde yaptıkları değerlendirmeye desteklemektir.

Bu araştırma eğitimci pilot yetkinlik düzeylerinin belirlenmesi ve bu yetkinliklerin geliştirilmesi çalışmalarına ışık tutması açısından önemlidir. Literatürde en çok kullanılmış nitelikler ile eğitimci pilot yetkinliklerinin tespitinde çok nitelikli bir yaklaşım kurulması ve öngörülebilmesi hedeflenmiştir. Bu kadar geniş boyutta yapılmış bir eğitimci yetkinlikleri öngörü/tespit çalışmasına da literatürde rastlanmamıştır. Bu çalışma ilktir.

1.1. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırma, Türkiye’de SHGM onayı ile havayolu sektöründeki pilotları ve eğitimci faaliyeti yapan eğitimci pilotları içermektedir. Bu eğitimci pilotlar ve pilotlar arasında yabancı ülke kökenli olanlar da yer almaktadır. Araştırma, 2017-2018 yıllarında Türkiye’de havayollarında SHGM onaylı eğitimci pilotlar ve pilotlar ile sınırlıdır.

1.2. Kuramsal Çerçeve

1.2.1. Eğitim İletişimi

Thayer, iletişimin fonksiyonlarını göz önünde bulundurarak, örgütsel ortamda iletişimin bir sınıflandırmasını yapmıştır (Akt. Güney, 2014, s. 263): bilgi sağlayıcı iletişim, değerlendirici iletişim, inandırıcı ve etkileyici iletişim ve eğitici ve öğretici iletişim.

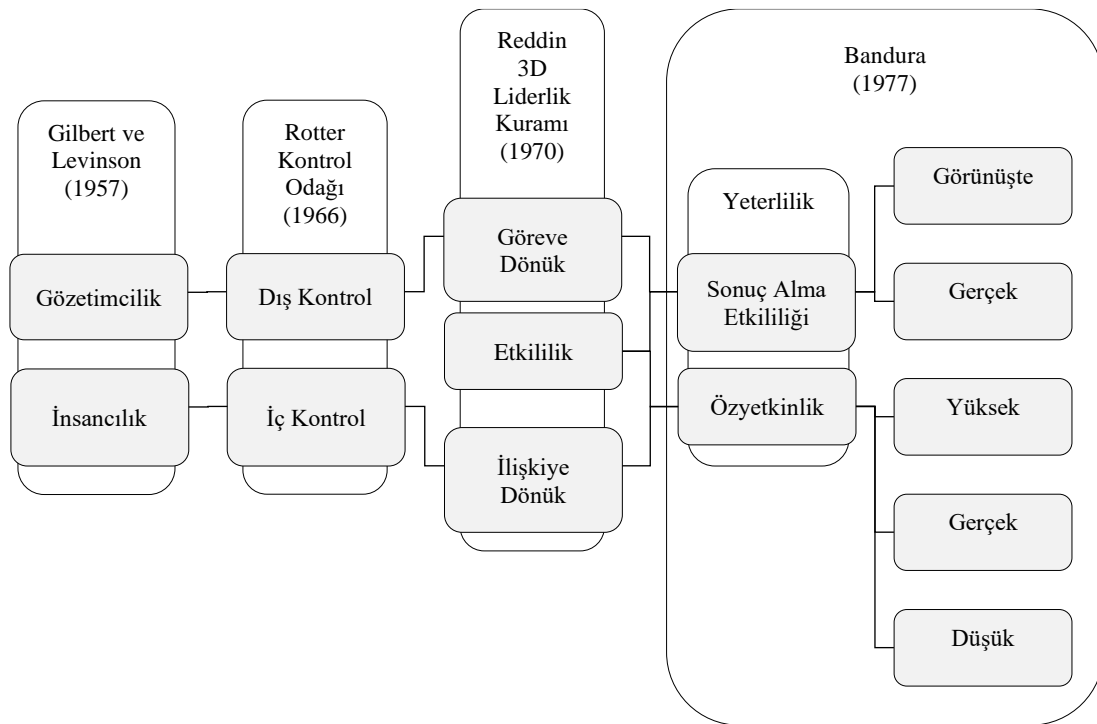
Eğitici ve öğretici iletişim, öğretme ve öğrenme süreçlerinde eğitimci (kaynak) tarafından kullanılan ve amaca yönelik yöntemler içeren iletişim becerileri ve yetkinliklerdir (Friedrich, 1987, s. 4). Eğitici ve öğretici iletişim, bir başka açıdan, bireylerin nelerin yapılması ve nelerin yapılmaması konusunda diğer bireyleri eğitmesini ifade etmektedir. Eğitici ve öğretici iletişimde, alıcı bireyin bilişsel süreçleri kullanılarak algılarının bellekte

yapılandırılması hedeflenir. Bilme ve öğretme arasındaki fark, iletişimdir (Hurt, Scott, & McCroskey, 1978, s. 3).

Hülasa, eğitim bir iletişim sürecidir. İletişimde bulunmaksızın eğitimi gerçekleştirmek olası değildir. Son yıllarda bilgi aktarımını, iletişim kuramlarına dayandırma amaçlı çalışmalar üzerinde yoğunlaşıldığı gözlemlenmektedir. İletişim kuram, ilke ve tekniklerinin, eğitim sürecini etkin ve verimli uygulamalara dönüştürmek için kullanılması, “Eğitim İletişimi”nin bir çalışma alanı olarak geliştirilmesi sonucunu doğurmuştur (Deryakulu, 1992, s. 528, 791). Spector, eğitim iletişimini; fikirlerin, verilerin ve bilginin ifade edilmesi ve paylaşımına yönelik biçim, araç ve yöntemlerin, öğrenmeyi ve öğretmeyi desteklemek amacıyla kullanılması olarak tanımlamaktadır (Spector, 2008, s. 21).

1.2.2. Öğretmen Yetkinlikleri

Aristo’dan beri var olan didaktik üçgenin üç unsurundan biri eğitmandir. Öğretmenin yetkinlikleri, eğitimin amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlayacak ve didaktik üçgen unsurlarının kalan ikisini (eğitilen ve içerik) birleştirecek şekilde eğitim sürecini gerçekleştirmek için gereken içsel ve geliştirilebilir varlıklardır. Öğretmen yetkinliği konusundaki araştırmaların literatürel temelleri; Gilbert ve Levinson (1957), Rotter (1966), Reddin (1970) ve Bandura (1977)’nin katkıları olarak belirtilmektedir ve Şekil 1’deki gibi gösterilmektedir (Akt. Baloğlu & Karadağ, 2008, s. 576).



Şekil 1. Öğretmen Yetkinliğinin Tarihsel Gelişimi

Kaynak: Baloğlu ve Karadağ, 2008.

Eğitmen, eğitim programının verimliliğine ve eğitilenlere doğrudan etkileyen unsurların ilkidir. Eğitmen; yetkinliği ve uzmanlığı ölçüsünde eğitilenlere bilgiyi aktarabilecektir (Cascio, 1998, s. 92). Eğitilenler genel olarak, eğitim içeriğinden ziyade, eğitimi veren eğitmenin yaklaşımına dikkat etmekte ve eğitmenin konuyu ele alma şeklinden etkilenmektedir (Varış, 1998, s. 118).

A.B.D. Eğitim Bakanlığı tarafından yetişkin eğitimi alanında desteklenen bir çalışmada ise 31 adet öğretmen yetkinliği önerisi yapılmış ve aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır (Sherman, Dobbins, Crocker, & Tibbetts, 2002, s. A-1):

- Bilgiyi ve profesyonelliği koruma,
- Eğitimi organize etme ve aktarma,
- Eğitsel kaynakları yönetme (zaman, malzeme, ortam, insan),

- Öğrenmeyi sürekli olarak izleme ve değerlendirme,
- Program sorumluluklarını yönetme ve program organizasyonunu geliştirme,
- Eğitilen rehberliği ve danışmanlığı yapma.

Eğitim alanında önemli katkıları olan Klein, Spector, Grabowski ve Teja'nın çalışmasında, 18 öğretmen yetkinliği önerilmiştir ve bunlar beş sınıfa ayrılmıştır (Klein, Spector, Grabowski, & Teja, 2004, s. 24): profesyonel temeller, planlama ve hazırlık, eğitim yöntemleri ve stratejileri, ölçme ve değerlendirme, yönetim. Öğretmen yeterlilikleri konusunda, eğitim mesleğinde uluslararası çapta saygın şekilde tanınan çeşitli araştırmacıların literatürdeki çalışmaları üzerine Gauld ve Miller tarafından yapılan ayrıntılı bir araştırmada, etkili öğretmen yetkinliklerinin bir derlemesi (27 adet yetkinlik önerisi) ortaya konmuştur (

Tablo 1) (Gauld & Miller, 2004, s. 13).

Tablo 1. Etkili Öğretmenlerin Yetkinlikleri

Etkili Öğretmenlerin Yetkinlikleri	Leach (1996)	Olson (1994)	Thompson (2001)	Pinto & Walker (1978)	Jacobs (1987)	ASTD (1983)	OSTD (1987)	Knowles (1980)	Grabowski (1976)	Lindeman (1938)	Knox (1979, 1986)
Amaç ve hedeflerin belirlenmesi	X							X			
Eğitim planlarının oluşturulması	X										
Güncel olma	X										
İhtiyaç analizi gerçekleştirme	X			X	X		X				
Eğitilenlere eğitim dışı konularda da destek olma	X			X		X					
Olumlu destek sağlama	X	X	X								X
Farklı eğitim tekniklerini harmanlama	X								X		
Eğitilenleri dâhil etmek için soru sorma teknikleri kullanma	X	X				X		X			
Grup öğrenme faaliyetlerinde kolaylaştırıcı davranma	X			X			X				
Bireysel farklılıkları gözetme	X							X		X	
Eğitimin etkilerini ve sonuçlarını değerlendirme	X						X	X	X		
Eğitim materyali ve eğitilen bilgilerini analiz etme		X		X			X	X			
Eğitim ortamının hazırlığından emin olma		X									
Eğitime olan güveni oluşturma ve koruma		X	X		X			X			
Eğitim ortamını yönetme		X									
İçerik bilgi ve becerisini aktarma		X						X			
Etkin iletişim becerisi sergileme		X	X				X	X	X		
Etkin sunum becerisi sergileme		X	X	X		X		X			
Eğitilen ihtiyaçlarına/geri bildirimine cevap verme		X				X		X	X	X	
Eğitim araçlarını etkin kullanma		X				X	X		X		
Eğitilen performansını değerlendirme		X			X		X	X			
Eğitim aktarımını değerlendirme		X					X				
Değerlendirme verilerini raporlama/bildirme		X									
Program geliştirme anlayışı		X		X					X		
Eğitim ve gelişme anlayışı		X		X	X	X	X			X	
Araştırma becerileri				X	X	X	X		X		
İlişkiler kurma				X	X	X					X

Kaynak: Gauld ve Miller, 2004.

Bu yetkinlikler ve önerildiği araştırmaların çapraz eşleşmesi, bu çalışmanın amacına yönelik olarak yazar tarafından yeniden düzenlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Etkili Öğretmenlerin Yetkinlikleri (Düzenlenmiş)

Kaynakları hazırlama	Eğitim materyali ve eğitilen bilgilerini analiz etme
	Eğitim ortamının hazırlığından emin olma
	İhtiyaç analizi gerçekleştirme
	Eğitim planlarının oluşturulması
	Güncel olma
	Amaç ve hedeflerin belirlenmesi
	Program geliştirme anlayışı
	Eğitim ve gelişme anlayışı
Öğrenmeye elverişli ortam yaratma	Eğitim araçlarını etkin kullanma
	Bireysel farklılıkları gözetme
	İlişkiler kurma
	Eğitmene olan güveni oluşturma ve koruma
	Eğitim ortamını yönetme
	İçerik bilgi ve becerisini aktarma
	Olumlu destek sağlama
	Amaç ve hedeflerin belirlenmesi
Bilgiyi aktarma	Eğitim araçlarını etkin kullanma
	Farklı eğitim tekniklerini harmanlama
	Etkin iletişim becerisi sergileme
	Etkin sunum becerisi sergileme
	Güncel olma
	İçerik bilgi ve becerisini aktarma
	Amaç ve hedeflerin belirlenmesi
	Eğitim araçlarını etkin kullanma
Öğrenmeyi kolaylaştırma	Bireysel farklılıkları gözetme
	Farklı eğitim tekniklerini harmanlama
	İlişkiler kurma
	Eğitilenlere eğitim dışı konularda da destek olma
	Etkin iletişim becerisi sergileme
	Grup öğrenme faaliyetlerinde kolaylaştırıcı davranma
	Eğitim ortamını yönetme
	İçerik bilgi ve becerisini aktarma
Eğitilenleri değerlendirme	Olumlu destek sağlama
	Eğitilen ihtiyaçlarına/geri bildirimine cevap verme
	Eğitim araçlarını etkin kullanma
	Eğitilenleri dahil etmek için soru sorma teknikleri kullanma
Eğitim sürecini değerlendirme	Eğitimin etkilerini ve sonuçlarını değerlendirme
	Eğitilen performansını değerlendirme
Düzeltilici faaliyetler için girdi sağlama	Eğitim aktarımını değerlendirme
	Eğitimin etkilerini ve sonuçlarını değerlendirme
	Değerlendirme verilerini raporlama/bildirme.

Kaynak: Gauld ve Miller, 2004.

Salas ve diğerleri, 2011 yılındaki çalışmalarında, literatürden seçtikleri ve kendileri için önemli 8 çalışmada önerilen verileri birleştirerek, organizasyonel eğitim ortamındaki öğretmen görevleri ve özellikleri konusunda şu şekilde bir öneri yapmışlardır (Salas vd. 2012, s. 80):

- Eğitim öncesinde: Eğitim ihtiyaçları analizi gerçekleştirme (iş-görev analizi, organizasyonun analizi, bireyin analizi), eğitim ortamını hazırlama (eğitimin takvimlendirilmesi, katılım şartlarının belirlenmesi, katılımcıların bilgilendirilmesi, yöneticilerin bilgilendirilmesi),
- Eğitim sırasında: Doğru eğitilen zihniyeti oluşturma (öz yeterlilik oluşturma, öğrenme yönelimini teşvik etme, öğrenme motivasyonunu artırma), uygun eğitim ilkelerini izleme (geçerli bir eğitim stratejisi ve tasarımı kullanma, pratik yapmak için fırsatlar sağlama, öz düzenlemeyi teşvik etme, hataları eğitime dâhil etme, teknolojiyi gereğince kullanma, bilgisayar tabanlı eğitimi doğru kullanma, yapılandırılmış kullanıcı kontrolü sağlama, simülasyonlar yoluyla öğrenmeyi geliştirme),
- Eğitim sonrasında: Eğitim aktarımını gerçekleştirme (engelleri kaldırma, yöneticiler için araç/tavsiye sağlama, debrief ve diğer takviyelerin kullanımını teşvik etme),
- Eğitimi değerlendirme: Amacı açıkça belirtme, birden çok düzeyde değerlendirme yapma, eğitim ihtiyaçları ile sonuçları bağlantılandırma.

Türkiye’de Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun eğitmenlik mesleğinin tanımlanması ve standartların belirlenmesi için TEGEP Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği ile birlikte hazırladığı Kurumsal Eğitmen Ulusal Meslek Standartları (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2018) ve T.C. Millî Eğitim Bakanlığı’nın Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri (2017) de benzer yeterlilikleri ortaya koymuştur.

Eğitmen yetkinlikleri açısından bakıldığında, yukarıda verilen tüm çalışmaların gözlemlenebilir, ölçülebilir, iş sonuçlarına dönüşebilir ve geliştirilebilir özelliklere sahip yetkinlikler önerdiği görülmekte, ancak eğitmen konusunda küresel ortak bir yetkinlikler mutabakatından bahsedilememektedir. Dolayısı ile eğitmen için sektörel yönetsel otorite (hangi sektörsel orada yer alan uzman devlet kurumu ya da üst kurul/kuruluş) tarafından ortaya konan yetkinlik şartı var ise öncelikli olarak onun yerine getirilmesi gereği belirginleşmektedir.

1.2.3. Sivil Havacılıkta Eğitmen Pilot Standartları

Pilot eğitimi, emniyetli ve yetkin pilotlar yetiştirmeye ve geliştirmeye yöneliktir. Bir eğitilen, kuramları ve ilkeleri ne kadar iyi anlarsa, onun emniyetli ve yetkin bir pilot olması daha kolay olacaktır. Günümüz eğitim konseptinin kilit taşı, eğitmen pilottur ki, eğitmen pilot, eğitimin sorumluluğunu üstlenme anlayışına sahip bulunan bir profesyoneldir. Bir eğitmenin, öğrenmenin nasıl gerçekleştiğini ve öğrenmeyi en iyi şekilde teşvik eden eğitim yöntemlerini nasıl uygulayacağını tam olarak anlaması gerekir. Verilen eğitimler ve eğitmen pilotlar üzerinde yapılan uluslararası değerlendirmelerde tespit edilen aşağıdaki hususlar, eğitmen pilot standart ve kurallarının önemini artırmıştır (Frazer-Nash Consultancy, 2017, s. 29):

- Eğitmenden eğitmene değişen eğitim içerik ve aktarım,
- Kontrol ve değerlendirme standartlarının uygulanmasında çeşitlilik,
- Eğitim kuruluşlarının kaynaklarındaki değişkenlik,
- Tanımların ve içeriklerin anlaşılması ve yorumlanmasındaki farklılıklar,
- Eğitimin nasıl verileceğine dair bilgi/beceri eksikliği,
- Eğitmen tutumlarındaki tutarsızlıklar,
- Bilgi güncellemelerindeki gecikmeler hatta atlamalar,
- Uçuş yetkinliği ile eğitmen yetkinliği arasındaki farklar.

Bunun için, tutarlı ve kaliteli bir eğitmen yetiştirme ve geliştirme programı oluşturmak gerekir ki, ulusal ve uluslararası sivil havacılık standart ve kuralları bu yaklaşımı içerecek şekilde eğitmen pilot şartları ortaya koyarlar. Ülkemiz sivil havacılık otoritesi SHGM, sektördeki kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile birlikte bir bütün olarak, EASA’nın standart ve kurallarını kendine uyarlamıştır ve yerine getirmektedir. Bu nedenle araştırmada SHGM/ EASA standart ve kuralları esas alınmıştır.

Eğitmen pilot adayları, EASA FCL.930 ve FCL.930.TRI maddelerine ve varsa ulusal ve kuruluşa özel ilave kurallara göre eğitmen pilot adayları olarak eğitmen eğitimine tabi tutulurlar. Bu eğitim, bir onaylı eğitim kuruluşu tarafından verilen en az 25 saatlik öğretim ve öğrenme tekniklerini de içerir. Bu eğitimden amaç; eğitmen pilot adayının, FCL.920 maddesinde verilen yetkinlikleri kazanmasıdır. Çünkü en önemli ölçüt, eğitmen pilot

yetkinlikleridir. FCL.920 Eğitimci Yetkinlikleri ve Değerlendirmesi standardı için geliştirilen AMC'de (AMC1 FCL.920) eğitimci pilotun beklenen yetkinlikler, bilgi, beceri ve tutumlar detaylandırılarak bir tablo halinde tanımlanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. EASA Part-FCL.920 (AMC1) Eğitimci Pilot Yetkinlikleri

Yetkinlik	Performans (Beceri ve Tutum)	Bilgi
Kaynakları hazırlama	(a) yeterli tesisleri sağlar (b) briefing materyalini hazırlar (c) mevcut araçları yönetir	(a) amaçları anlamak (b) mevcut araçları bilmek (c) yetkinlik temelli eğitim yöntemlerini bilmek
Öğrenmeye yardımcı bir ortam oluşturma	(a) rolleri oluşturur, rol modele uygun davranışlar sergiler (b) rolleri açıklığa kavuşturur (c) hedefleri açıklar (d) eğitilenlerin ihtiyaçlarını tespit eder ve destekler	(a) öğrenmenin önündeki engelleri bilmek (b) öğrenme stillerini bilmek
Bilgiyi sunma	(a) açık ve temiz iletişim kurar (b) gerçekçilik yaratır ve sürdürür (c) eğitim fırsatlarını arar	Eğitim yöntemlerini bilmek
TEM ile CRM'i entegre etme	Teknik eğitim ile tehdit ve hata yönetimi (TEM) veya ekip kaynak yönetimi (EKY-CRM) bağlantılarını kurar	İnsan etkenleri, tehdit ve hata yönetimi veya ekip kaynak yönetimi bilgisine sahiptir
Zamanı, eğitim amaçlarına ulaşılacak şekilde yönetme	Yetkinlik hedefine ulaşmak için uygun zamanı ayırır	Müfredat zaman tahsisi bilgisine sahiptir
Öğrenmeyi kolaylaştırma	(a) eğitilen katılımını teşvik eder (b) motive edici, sabırlı, kendinden emin ve iddialı bir şekilde kendini ortaya koyar (c) bire bir koçluk yapar (d) karşılıklı desteği teşvik eder	(a) öğrenmeyi kolaylaştırma yöntem bilgisine (b) yapıcı geri bildirim verme bilgisine (c) eğitilenlerin soru sormaya ve tavsiye almaya nasıl teşvik edileceğine ilişkin yöntem bilgisine sahip olmak
Kursiyer performansını değerlendirme	(a) yeterlilik standartlarına göre eğitilenin kendi performans değerlendirmesini yapmaya teşvik eder (b) değerlendirme yapar ve açık geri bildirimde bulunur (c) EKY (CRM) davranışını gözlemler	(a) gözlem teknikleri bilgisine (b) gözlemleri kaydetme yöntemleri bilgisine sahip olmak
Gelişimi izleme ve inceleme	(a) bireysel sonuçları tanımlanmış hedeflerle kıyaslar (b) öğrenme hızlarındaki bireysel farklılıkları tespit eder (c) uygun düzeltici faaliyeti uygular	(a) öğrenme stilleri bilgisine (b) bireysel ihtiyaçları karşılamak için eğitim uyarılama stratejileri bilgisine sahip olmak
Eğitim seanslarını değerlendirme	(a) eğitilenlerden geri bildirim alır (b) eğitim oturumu süreçlerini yetkinlik ölçütlerine göre izler (c) uygun kayıtları tutar	(a) yetkinlik birimi ve ilgili unsurlar hakkında bilgi sahibi olmak (b) performans ölçütleri hakkında bilgi sahibi olmak
Sonuçları raporlama	Sadece gözlemlenen faaliyetleri ve olayları kullanarak doğru raporlama yapar	(a) eğitim hedeflerini aşamalandırma (b) bireysel veya sistemik zayıflıklar bilgisine sahip olmak

Kaynak: European Air Safety Agency (EASA), Part-FCL, 2018, s. 885

Bu amaçla, eğitimci pilot adayına verilecek eğitimin içeriği AMC1'de şu şekilde belirlenmiştir: öğrenme süreci, öğretme süreci, eğitim felsefeleri, uygulamalı eğitim teknikleri, eğitilen değerlendirme ve test, eğitim programı geliştirme, uçuş eğitimi ile ilgili insan performansı ve sınırlamaları, uçuş sırasında uçaklardaki sistem arızalarını simüle etmekle ilgili özel tehlikeler, eğitim yönetimi.

1.2.4. Sivil Havacılıkta Eğitimci Pilot Yetkinliklerinin Tespit Çalışmaları

Sektörün yoğun rekabet içinde olmasından, araştırmanın çok disiplinli yaklaşım gerektirmesinden ve araştırma için yapılması gereken harcamaların büyüklüğünden dolayı, geçmiş çalışmalara erişimin kolay olmadığını söylemek mümkündür. Bu nedenle, akademik çevreler ve sivil havacılık otoriteleri (ulusal ve uluslararası); kamuya diğerlerinden daha açık durumda olduklarından bu çevreler kapsamında yapılmış çalışmaların araştırılmasına yoğunlaşmıştır. Uluslararası ortamda yapılan akademik çalışmalarda, daha çok ekip kaynak yönetimi (EKY), öğrenme kuramları, değerlendirme ve debrief yöntemleri konuları araştırılmış; eğitimci pilot yetiştirme konusunda çok az çalışma yapılmıştır.

Az sayıdaki bu çalışmalardan birinde, Kanada ve Avustralya'daki uçuş eğitimi kapsamında, uçuş eğitmeni eğitiminin kalitesinin büyük ölçüde değişmekte olduğu, eğitimci kursu için standart bir müfredat bulunmadığı, ezber öğrenme ve başka bir öğretmenin görevini taklit etme gibi yöntemlerden yararlandığı tespiti yapılmıştır. (Henley, 1991).

Bir başka çalışmada, askeri havacılık alanında algılanan eğitimci pilot performansının etkililiğini öngörmek için kişilik özellikleri üzerine eğilinmiştir. Çalışmaya göre, kişilik özellikleri eğitimci pilot performansının yordayıcı profilini oluşturmak ya da öngörmek için kullanılabilir (Garvin, 1995, s. 130).

Sivil havacılıkla ilgili ülkemizde yapılan çalışmaların büyük bölümü sektörle ilgili durum değerlendirmesi ya da literatür araştırması şeklindedir (Zincirkıran, 2016, s. 10). Birkaç farklı çalışmadan birinde Mengenci ve Topçu (2011) örgüt kültürünün EKY uygulamalarına etkisine, Aktaş ve Tekarslan (2013) ise pilotların uçuş ekibi kaynak yönetimi tutumları ile kişilik yapıları arasındaki ilişkiye yönelik araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu makalede sunulan araştırmaya en yakın çalışma, Çuhacı'nın 2009 yılındaki yüksek lisans tezidir. Çuhacı, eğitimci pilotların ve eğitimci pilot adaylarının eğitimciliğe yönelik tutumlarını incelemiş ancak bunu askeri havacılık kapsamında gerçekleştirmiştir.

Görüldüğü üzere, uluslararası ve ulusal ortamda eğitimci pilot genel kategorisinde yetkinlikler üzerine yapılmış çalışmaların azlığı ortada iken, sivil havacılıkta havayolu eğitimci pilotu (TRI) yetkinlikleri üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır.

1.2.5. Sivil Havacılıkta Eğitimci Pilot Yetkinliğinde Ölçülebilir Bileşenler

Yukarıda görüleceği üzere, FCL.920 Eğitimci Pilot Yetkinlikleri'nin nasıl ölçüleceği konusunda üzerinde uzlaşılmış bir uluslararası ya da ulusal bir standart ve kural yoktur. Ayrıca, FCL.915 ve 915.TRI maddeleri de bu yetkinliklere yatkınlığı ölçmemektedir; yani girdi kontrolü yoktur. Bu nedenle "genel olarak eğitimci yetkinlikleri"nin tespiti üzerine yapılmış çalışmalar uluslararası literatür çerçevesinde araştırılmış ve eğitimci pilotlara uygulanmasına karar verilmiştir:

- Kişilik (29 çalışma),
- İletişimsel yetkinlik (23 çalışma),
- Eğitimci etkililiği (22 çalışma),
- Öz yeterlilik inancı-eğitmenliğe bakış/tutum (15 çalışma),
- Kültürel zekâ/yetkinlik (12 çalışma),
- Rehberlik (7 çalışma).

2. YÖNTEM

2.1. Ölçekler

Ölçek seçimi, şu ölçütlere dayandırılmıştır: amaca uygunluk, uluslararası yaygınlık, Türkçe'ye tercüme edilmiş ve geçerli kılınmışlık, uygulama süresi ve kolaylığı açısından pratiklik ve önceki başlık altında verilen çalışmalar içerisinde yoğunlaşmanın olduğu nitelikler. Seçilen ölçekler aşağıda verilmiştir:

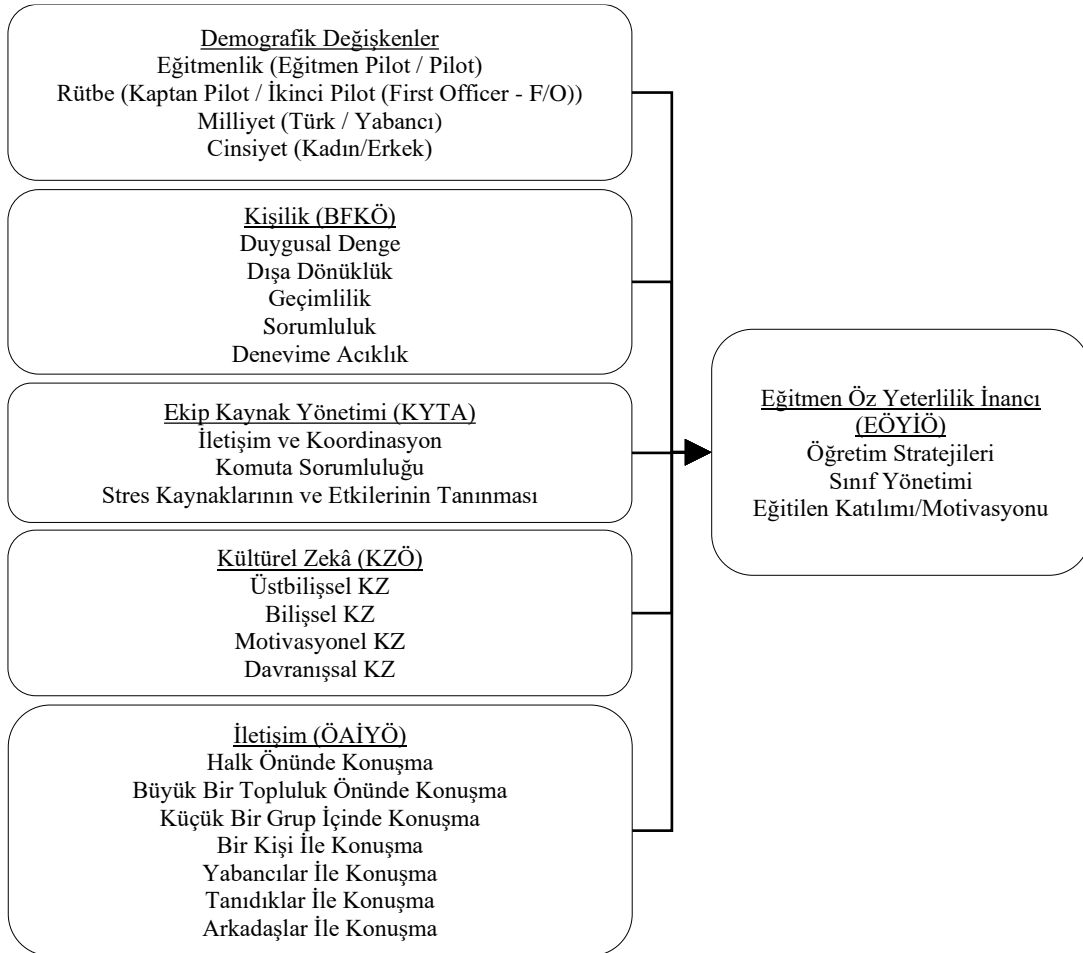
- Kişilik Ölçeği: BFKÖ/BFI (John, Donahue, & Kentle, 1991),
- Ekip Kaynak Yönetimi Ölçeği: KYTA /CMAQ (Gregorich, Helmreich, & Wilhelm, 1990),

- Kültürel Zekâ Ölçeği: KZÖ/CQS (Ang ve diğerleri, 2007),
- Eğitimci Öz Yeterlilik İnancı Ölçeği: EÖYİÖ/TSES (Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy, 2001),
- İletişim Yetkinliği Ölçeği: ÖAİYÖ/SPCC (McCroskey ve McCroskey, 1988 ve 2013).

Demografik veriler hariç olmak üzere, çalışmanın anketinde 5 ölçek ve 22 boyut altında toplam 113 madde bulunmaktadır.

2.2. Araştırma Modeli

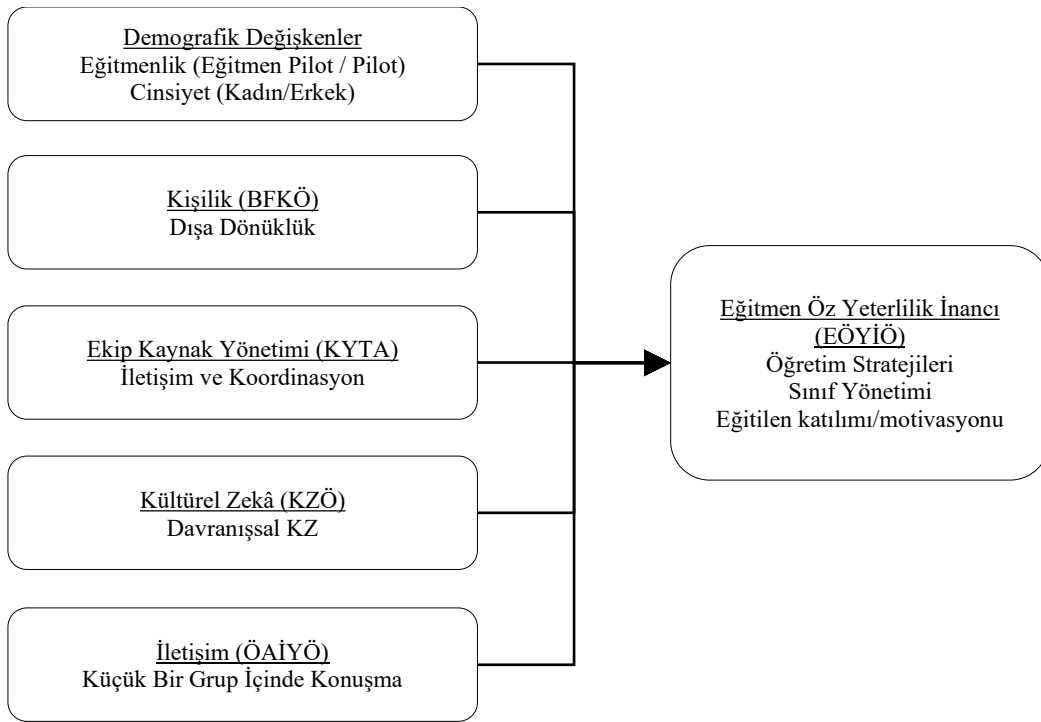
Araştırmanın amacı çerçevesinde tüm ölçekler arasında “Ölçeklerin Genel İlişki Modeli” kurulmuştur (Şekil 2).



Şekil 2. Ölçeklerin Genel İlişki Modeli

Ölçeklerin, iletişime yönelik ya da iletişim ağırlıklı alt boyutları arasında, “Ölçeklerin İletişim Alt Boyutları Arasındaki İlişki Modeli” kurulmuştur (Şekil 3):

- BFKÖ - Dışa Dönüklük,
- KYTA - İletişim ve Koordinasyon,
- KZÖ - Davranışsal KZ,
- ÖAİYÖ - Küçük Bir Grup İçinde Konuşma.



Şekil 3. Ölçeklerin İletişim Alt Boyutları Arasındaki İlişki Modeli

2.3. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Çalışmada toplam 21 soruya cevap ve toplam 82 hipoteze ispat aranmıştır. Şöyle ki;

(a) Her ölçek içinde katılımcılar arasındaki farklılıklar (Ölçeklerin Genel İlişki Modeli):

- Eğitimlik + Ölçek boyutları: 5 soru, 22 hipotez
- Rütbe + Ölçek boyutları: 5 soru, 22 hipotez
- Milliyet + Ölçek boyutları: 5 soru, 22 hipotez

(b) Cinsiyet ve Eğitimlik ile ölçeklerin EÖYİÖ'ni yordaması (Ölçeklerin Genel İlişki Modeli)

- Cinsiyet + Eğitimlik + BFKÖ: 1 soru, 3 hipotez
- Cinsiyet + Eğitimlik + KYTA: 1 soru, 3 hipotez
- Cinsiyet + Eğitimlik + KZÖ: 1 soru, 3 hipotez
- Cinsiyet + Eğitimlik + ÖAIYÖ: 1 soru, 3 hipotez

(c) Ölçeklerin, iletişim boyutlarının, EÖYİÖ'ni yordaması (Ölçeklerin İletişim Boyutları Arasındaki İlişki Modeli): 1 soru, 3 hipotez

(d) Tüm ölçeklerin, tüm boyutlarının birbirleriyle ilişkisi: 1 soru, 1 hipotez

2.4. Evren ve Örneklem

SHGM'den Haziran 2017'de alınan veriye göre, Türkiye'de 372 adet TRI (eğitmen pilot) bulunmaktadır. 25.07.2017 ile 14.06.2018 tarihleri arasındaki 11 aylık dönemde toplam 122 katılımcıdan oluşan eğitimlik pilot verisi ve toplam 127 katılımcıdan oluşan normal pilot verisi oluşturulabilmiştir.

Tüm Grup (n=249): Eğitimlik Pilotlar Grubu (n=122) + Pilotlar Grubu (n=127)

2.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Çözümlemeler, SPSS for Windows 21 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle betimleyici istatistiksel analizler yapılmış, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, normal dağılım görülmüş ve parametrik

teknikler kullanılmış, farklılık analizleri t-testleri, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek için regresyon, grupların karşılaştırılması için ilişkisiz grup T testleri, iki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında ise Man-Whitney U Testi kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubu demografik verileri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Araştırmanın Çalışma Grubu Demografik Verileri

	Frekans	Yüzde (%)
Grup Türü		
Eğitmen Pilot	122	49
Pilot	127	51
Rütbe		
Kaptan Pilot	188	75.5
İkinci Pilot	61	24.5
Milliyet		
Türk	222	89.2
Yabancı	27	10.8
Cinsiyet		
Erkek	223	89.6
Kadın	26	10.4

3. BULGULAR

Araştırma Soruları ve Hipotezler başlığı altında verilen (a) kategorisindeki soru ve hipotezler için elde edilen sonuçlar **Error! Reference source not found.**, Tablo 6 ve Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 5. (a) Kategorisindeki Soru ve Hipotezler İçin Elde Edilen Sonuçlar (Soru 1 ila 5)

Alt Gruplar Arası Farklar ve Sorular	Eğitmen Pilotlar	Pilotlar
N	122	127
S1 – BFKÖ		
Duygusal Denge(sizlik)	Fark yok	
Dışa Dönüklük	+	
Geçimlilik	Fark yok	
Sorumluluk	+	
Deneyime Açıklık	+	
S2 – KYTA		
İletişim ve Koordinasyon	+	
Komuta Sorumluluğu	+	
Stres Kaynaklarının ve Etkilerinin Tanınması	+	
S3 – KZÖ		
Üstbilişsel	+	
Bilişsel	Fark yok	
Motivasyonel	Fark yok	
Davranışsal	Fark yok	
S4 – ÖAİYÖ		
Halk Önünde Konuşma	+	
Büyük Bir Topluluk Önünde Konuşma	+	
Küçük Bir Grup İçinde Konuşma	+	
Bir Kişi ile Konuşma	+	

Yabancılar ile Konuşma	+
Tanıdıklar ile Konuşma	+
Arkadaşlar ile Konuşma	+
S5 – EÖYİÖ	
Öğretim Stratejileri	+
Sınıf Yönetimi	+
Eğitilen Katılımı/Motivasyonu	+

Tablo 6. (a) Kategorisindeki Soru ve Hipotezler İçin Elde Edilen Sonuçlar (Soru 6 ila 10)

Alt Gruplar Arası Farklar ve Sorular	Kaptan Pilotlar	İkinci Pilotlar
N	188	61
S6 – BFKÖ		
Duygusal Denge(sizlik)	+	
Dışa Dönüklük	+	
Geçimlilik	Fark yok	
Sorumluluk	+	
Deneyime Açıklık	+	
S7 – KYTA		
İletişim ve Koordinasyon	+	
Komuta Sorumluluğu	Fark yok	
Stres Kaynaklarının ve Etkilerinin Tanınması	+	
S8 – KZÖ		
Üstbilişsel	+	
Bilişsel	+	
Motivasyonel	Fark yok	
Davranışsal	Fark yok	
S9 – ÖAİYÖ		
Halk Önünde Konuşma	+	
Büyük Bir Topluluk Önünde Konuşma	+	
Küçük Bir Grup İçinde Konuşma	+	
Bir Kişi ile Konuşma	+	
Yabancılar ile Konuşma	+	
Tanıdıklar ile Konuşma	+	
Arkadaşlar ile Konuşma	+	
S10 – EÖYİÖ		
Öğretim Stratejileri	+	
Sınıf Yönetimi	+	
Eğitilen Katılımı/Motivasyonu	+	

Tablo 7. (a) Kategorisindeki Soru ve Hipotezler İçin Elde Edilen Sonuçlar (Soru 11 ila 15)

Alt Gruplar Arası Farklar ve Sorular	Türk Pilotlar	Yabancı Pilotlar
N	222	27
S11 – BFKÖ		
Duygusal Denge(sizlik)	Fark yok	
Dışa Dönüklük	Fark yok	
Geçimlilik	Fark yok	
Sorumluluk		+
Deneyime Açıklık	Fark yok	

S12 – KYTA		
İletişim ve Koordinasyon		Fark yok
Komuta Sorumluluğu		Fark yok
Stres Kaynaklarının ve Etkilerinin Tanınması		Fark yok
S13 – KZÖ		
Üstbilişsel		Fark yok
Bilişsel		Fark yok
Motivasyonel		+
Davranışsal		Fark yok
S14 – ÖAİYÖ		
Halk Önünde Konuşma		+
Büyük Bir Topluluk Önünde Konuşma		Fark yok
Küçük Bir Grup İçinde Konuşma		+
Bir Kişi ile Konuşma		Fark yok
Yabancılar ile Konuşma		+
Tanıdıklar ile Konuşma		Fark yok
Arkadaşlar ile Konuşma		Fark yok
S15 – EÖYİÖ		
Öğretim Stratejileri		Fark yok
Sınıf Yönetimi		Fark yok
Eğitilen Katılımı/Motivasyonu		Fark yok

Araştırma sonucunda; BFKÖ, KYTA, ÖAİYÖ ve EÖYİÖ açısından eğitmen pilotların, eğitmen olmayan pilotlara göre ve kaptan pilotların da F/O'lara göre daha yetkin olduğu tespit edilmiştir.

KZÖ açısından eğitmen pilotlar ve eğitmen olmayan pilotlar arasında tatmin edici bir farklılık görülmemiştir. Bu nedenle, pilot katılımcıların sayısı ve çeşitliliğinin artırılarak KZÖ uygulaması yapılması ve elde edilecek sonuçların, bu çalışmada elde edilen sonuçlarla kıyaslanması önerilir. Ayrıca bir başka çok kültürlülük ölçeği de kullanılabilir.

Sivil havacılık alanında eğitmen pilotlara yönelik öz yeterlilik inancını ölçme odaklı başka bir araştırma ulusal ve uluslararası çerçevede tespit edilememiştir. Eğitmen etkinliği düzeyindeki artışın, eğitilen başarısında artış yaratmasından (Skaalvik & Skaalvik, 2007) hareketle, tüm eğitmen pilotlar için öz yeterlilik ölçümünü gerçekleştirilmesi ve demografik özelliklere göre gruplandırılarak kıyaslanması önerilir.

Tablo 2 ve Tablo 3'te verilen "beklenen eğitmen yetkinlikleri"nin yordayıcı profilini oluşturmak ya da öngörmek için yukarıda verilen dört ölçek birlikte kullanılabilir. Eğitmen pilot adayı seçiminde kaynak kitle kaptan pilotlar olduğundan, yukarıda verilen dört ölçeğin adaylara uygulanarak, diğerlerine (veya ortalamaya) göre daha yüksek değerlendirmeye sahip olanların eğitmen pilot adayı seçimine alınmasının faydalı olacağı önerilir.

Türk ve yabancı pilotlar arasında eğitmen pilotluğa yaklaşım ve EKY açısından bir fark tespit edilmemekle birlikte BFKÖ Sorumluluk boyutu, KZÖ Motivasyonel boyutu ve ÖAİYÖ halk-grup-yabancılar ile konuşma boyutlarında farklılıklar görülmüştür. Türk ve yabancı pilotlar arasında tespit edilen yukarıdaki farklılıkların, sektörün kapsamlı (tüm pilotlar üzerinde) bir analizinin yapılması ile cevaplanması önerilir. Bu çalışmada yukarıda eğitmen pilotlar ile eğitmen olmayan pilotlar arasında ve kaptan pilotlar ile F/O'lar arasında kültürel zekâ açısından elde edilen sonuçlar da bu kapsamlı kültürel analiz gerekliliğini destekler mahiyettedir. Öte yandan, Türk ve yabancı pilotlar arasında iletişim öz yeterliliği açısından oluşan farklılıklar, eğitmen öz yeterliliği sonuçlarında Türk ve yabancı pilotlar arasında bir farklılık olmamasından dolayı, anlamlı görülmemiş ve iletişimdeki bu farklılığın da kültürel kaynaklı olabileceği ve yukarıda belirtilen kapsamlı kültürel analizde ele alınmasının daha doğru olabileceği çıkarımı yapılmıştır.

Cinsiyetin etkisi, pilotluk ve eğitmen pilotluk açısından, çalışmada uygulanan beş ölçek çerçevesinde çok düşük olarak tespit edilmiştir. Cinsiyetin eğitmen pilotluk açısından etken olup olmadığına yönelik literatürde başka bir

araştırmaya rastlanmadığından kıyaslama yapılamamaktadır. Ancak, cinsiyetin pilotluk mesleği açısından etkisine yönelik olarak yapılan araştırmalar, bu etkisizliğe başka bir açıdan cevap verebilir niteliktedir.

Araştırma Soruları ve Hipotezler başlığı altında verilen (b) kategorisindeki soru ve hipotezler için elde edilen sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur. EÖYİÖ’ne bütünsel etkisi olmayan tek boyut, KYTA Komuta Sorumluluğu olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 8. (b) Kategorisindeki Soru ve Hipotezler İçin Elde Edilen Sonuçlar (Soru 16 ila 19)

Ölçeklerin Genel İlişki Modeli’nin Geçerliliğine İlişkin İstatistiksel Olarak Anlamlı Yordayıcılar ve Sorular		EÖYİÖ		
Ölçek	Boyut	Öğretim Stratejileri	Sınıf Yönetimi	Eğitilen Katılımı/ Motivasyonu
S16 – BFKÖ	Duygusal Denge	+	+	+
	Dışa Dönüklük	+	+	+
	Geçimlilik	+	+	---
	Sorumluluk	+	+	+
	Deneyime Açıklık	+	+	+
S17 – KYTA	İletişim ve Koordinasyon	+	+	+
	Komuta Sorumluluğu	---	---	---
	Stres Kaynaklarının ve Etkilerinin Tanınması	+	+	+
S18 – KZÖ	Üstbilişsel KZ	+	+	+
	Bilişsel KZ	+	+	+
	Motivasyonel KZ	---	---	+
	Davranışsal KZ	+	+	---
S19 – ÖAİYÖ	Küçük Bir Grup İçinde Konuşma	+	+	+

Araştırma Soruları ve Hipotezler başlığı altında verilen (c) kategorisindeki soru ve hipotezler için elde edilen sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur. EÖYİÖ’ne iletişim detayında/özelinde etkisi olmayan tek boyut, KYTA İletişim ve Koordinasyon boyutu olarak ortaya çıkmıştır. Bu son iki hususun incelenmesi ve ayrıca, başka EKY ölçeklerinin de EÖYİÖ’ni yordayıp yordamadığına bakılması önerilir. Diğer dört ölçek, EÖYİÖ’nin tüm boyutlarını yordayabilmekte, bunun yanı sıra, kullanılan ölçeklerdeki iletişime odaklı boyutların birlikte olarak, EÖYİÖ’nin tüm boyutlarını yordayabilmektedir.

Tablo 9. (c) Kategorisindeki Soru ve Hipotezler İçin Elde Edilen Sonuçlar (Soru 20)

Ölçeklerin İletişim Alt Boyutları Arasındaki İlişki Modeli’nin Geçerliliğine İlişkin İstatistiksel Olarak Anlamlı Yordayıcılar		EÖYİÖ		
Ölçek	Ölçeğin Geliştiricileri Tarafından “İletişimsel” Olarak Tanımlanan Boyut	Öğretim Stratejileri	Sınıf Yönetimi	Eğitilen Katılımı/ Motivasyonu
BFKÖ	Dışa Dönüklük	---	---	+
KYTA	İletişim ve Koordinasyon	---	---	---
KZÖ	Davranışsal KZ	+	+	---
ÖAİYÖ	Küçük Bir Grup İçinde Konuşma	+	+	+

Araştırma Soruları ve Hipotezler başlığı altında verilen (d) kategorisindeki soru ve hipotez için elde edilen sonuçlar Tablo 10’da sunulmuştur. Değerler incelendiğinde, değişkenlerin (tüm ölçeklerin tüm boyutlarının) büyük çoğunlukta birbirleri ile orta ve yüksek düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. EASA Part-FCL.920

(AMC1) Eğitimci Pilot Yetkinlik ölçütlerini ölçmek amacıyla geliştirilen bir ölçme aracının literatür ve sektörde bulunmaması nedeniyle, araştırma sonuçları kıyaslanamamaktadır.

Tablo 10. (d) Kategorisindeki Soru ve Hipotezler İçin Elde Edilen Sonuçlar (Soru 21)

Değişkenler	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	r	s	t	u	v	
a) Duygusal Denge	1																					
b) Dışa Dönüklük	-.19**	1																				
c) Geçmişlik	-.46**	.24**	1																			
d) Sorumluluk	-.31**	.23**	.40**	1																		
e) Deneyime Açıklık	.01	.44**	.09	.12	1																	
f) İletişim ve Koordinasyon	-.26**	.11	.28**	.46**	.13	1																
g) Komuta Sorumluluğu	.05	.07	.07	-.03	.15	.22*	1															
h) Stres Kaynaklarının ve Etkilerinin Tanınması	-.34**	.11	.33**	.43**	.19*	.45**	.11	1														
i) Üstbişsel KZ	.14	-.06	.11	-.08	-.04	.07	-.05	-.01	1													
ii) Bilişsel KZ	.01	.17	.24**	.13	.10	.19*	.09	.01	.03	1												
ij) Motivasyonel KZ	.12	.05	.10	.01	-.15	-.02	-.15	-.11	.62**	-.02	1											
ik) Davranışsal KZ	-.15	.11	.36**	.14	-.09	.15	-.09	.10	.33**	.09	.41**	1										
il) Sınıf Yönetimi	-.30**	.32**	.43**	.44**	.26**	.13	.09	.40**	-.34**	.11	-.21*	-.04	1									
im) Öğretim Stratejileri	-.34**	.31**	.24**	.41**	.39**	.03	.44**	-.26**	.24**	-.20*	-.16	.43**	.1	1								
in) Öğrenci Katılımı ve Güdülleme	-.34**	.37**	.10	.37**	.39**	.25**	.09	.25**	-.24**	.12	-.17*	-.22*	.39**	.71**	1							
io) Halk Önünde Konuşma	-.31**	.23**	.31**	.51**	.22*	.14	-.10	.20*	-.19*	.10	-.16	-.04	.44**	.37**	.37**	1						
ip) Topluluk Önünde Konuşma	-.29**	.56**	.27**	.49**	.44**	.23*	-.01	.26**	-.10	.09	-.02	.02	.43**	.46**	.48**	.70**	1					
ir) Küçük Bir Grup İçinde Konuşma	-.33**	.36**	.41**	.51**	.30**	.15	-.02	.22*	-.13	-.01	-.16	-.05	.48**	.47**	.39**	.71**	.70**	1				
is) Bir Kişile Konuşma	-.35**	.43**	.33**	.33**	.15	.17	-.04	.10	-.20*	.15	-.19*	.07	.42**	.32**	.42**	.65**	.69**	.58**	1			
it) Yabancılar ile Konuşma	-.42**	.40**	.28**	.43**	.23*	.16	-.10	.16	-.15	.03	-.16	-.01	.37**	.27**	.30**	.64**	.73**	.71**	.76**	1		
iu) Tanıdıklar ile Konuşma	-.29**	.35**	.37**	.50**	.29**	.19*	-.06	.25**	-.19*	.10	-.13	.06	.50**	.58**	.49**	.85**	.78**	.79**	.68**	.55**	1	
iv) Arkadaşlar ile Konuşma	-.25**	.43**	.34**	.48**	.33**	.17*	.03	.18*	-.14	.13	-.10	-.03	.48**	.40**	.48**	.84**	.85**	.75**	.75**	.61**	.83**	1

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma, Türkiye’de SHGM onayı ile havayolu sektöründeki pilotları ve eğitimci faaliyeti yapan eğitimci pilotları içermektedir. Bu eğitimci pilotlar ve pilotlar arasında yabancı ülke kökenli olanlar da yer almaktadır. Araştırma, 2017-2018 yıllarında Türkiye’de havayollarında SHGM onaylı eğitimci pilotlar ve pilotlar ile sınırlıdır.

Bu çalışmada ele alınan eğitimci pilotların, iş performansı olarak niteliksel özelliklerinin öngörülmesine ilişkin kişilik, ekip kaynak yönetimi, iletişim ve eğitimci öz yeterlilik inancı ölçümünün yararlı ipuçları verdiği görülmüştür. Gelecekte yapılacak çalışmalarda EASA Part-FCL.920 (AMC1) Eğitimci Pilot Yetkinlikleri’ni ölçmek için geliştirilecek ölçme araçları hazırlanırken, söz konusu ölçüklerin kullanılması önerilmektedir. Ayrıca, yukarıda işaret edildiği üzere, EASA Part-FCL.920 (AMC1) Eğitimci Pilot Yetkinlik ölçütlerini ölçmek amacıyla geliştirilen bir ölçme aracının bulunmaması nedeniyle, doğrudan bu ölçütleri ölçebilen bir araç

geliştirilmesi ve yukarıda verilen dört ölçekle birlikte uygulanarak, elde edilecek bulguların ilişkilendirilerek kıyaslanması önerilir.

Yapılacak araştırmaların sonuçlarının güvenilirliği açısından, sadece Türkiye’deki eğitimci pilotların değil, diğer ülkelerdeki eğitimci pilotların da değerlendirmeye alınması büyük yarar sağlayacaktır. Bu araştırmada ele alınan çalışma grubu, tip eğitimli (type rated) ticari hava yolu (veya kargo) pilotu ve eğitimci pilotu ile sınırlandırılmıştır. Kapsamın, diğer pilotları ve eğitimci pilotları da (genel havacılık, VIP, hava taksi, charter vb.) içerecek şekilde genişletilmesi veya kategorik olarak gerçekleştirilmesinin katkıları büyük olacaktır.

Bu çalışmada, eğitimci pilotların bireysel yetkinliklerinin ve eğitimci pilot adaylarının bu yetkinliklere yakınlığının tespitine yönelik yaklaşımda bulunulmuştur. Eğitimci pilotların birbiri arasındaki münferit farklılıklara ve bu farklılıkların eğitimci pilot ortalamalarına ve/veya havayolunun kendi kurallarına göre kalibrasyonu konusuna değinilmemiştir. Eğitimci pilot kalibrasyonu, ayrıca ve odaklanarak ele alınması gereken çok önemli bir konudur. Havayollarının, “eğitimci pilot seçme, yetiştirme, izleme, kalibrasyon ve geliştirme programı” çerçevesi altında tümleşik olarak konuya yaklaşmaları çok önemlidir.

5. KAYNAKÇA

- Baloğlu, N., & Karadağ, E. (2008). Öğretmen Yetkinliğinin Tarihsel Gelişimi ve Ohio Öğretmen Yetkinlik Ölçeği: Türk Kültürüne Uyarılma, Dil Geçerliliği ve Faktör Yapısının İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (56:56), 571-606.
- Cascio, W. (1998). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Boston: McGraw Hill.
- Deryakulu, D. (1992). Eğitim İletişimi Kavramı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, (25:2), 787-794.
- Deryakulu, D. (1992). Eğitim Teknolojisi, İletişim, Öğrenme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, (24:2), 527-531.
- Frazer-Nash Consultancy. (2017). *Pilot Training Review Project Final Report: Recommendations and Conclusions*. London: Civil Aviation Authority of UK.
- Friedrich, G. (1987). Instructional Communication Research. *Journal of Thought*, (22), 4-10.
- Garvin, J. (1995). *The Relationship of Perceived Instructor Performance Ratings and Personality Trait Characteristics of U.S. Air Force Instructor Pilots*. Lubbock: Texas Technical University.
- Gauld, D., & Miller, P. (2004). The Qualifications and Competencies Held by Effective Workplace Trainers. *Journal of European Industrial Training*, (28), 8-22.
- Gregorich, S., Helmreich, R., & Wilhelm, J. (1990). The structure of cockpit management attitudes. *Journal of Applied Psychology*, (75:6), 682-690.
- Güney, S. (2014). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Henley, I. (1991). The Development and Evaluation of Flight Instructors: A Descriptive Survey. *The International Journal of Aviation Psychology*, (1:4), 319-333.
- Hurt, H., Scott, M., & McCroskey, J. (1978). *Communication in the Classroom*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- John, O., Donahue, E., & Kentle, R. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 4a and 54*. Berkeley: University of California Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Klein, J., Spector, J., Grabowski, B., & Teja, I. d. (2004). *Instructor Competencies: Standards for Face to Face, Online and Blended Settings*. Greenwich: Information Age Publishing, Inc.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2018, 3 15). Ulusal Meslek Standartları. Mesleki Yeterlilik Kurumu Web Portalı: https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2 adresinden alındı

Salas, E., Tannenbaum, S., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, (13), 74-101.

Sherman, R., Dobbins, D., Crocker, J., & Tibbetts, J. (2002). *Instructor Competencies Assessment Instrument*. Washington: American Institutes for Research.

Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, (99:3), 611-625.

Spector, J. M. (Dü.). (2008). *Handbook of Research on Educational Communications and Technology* (3rd b.). London: Lawrence Erlbaum Associates.

Ünal, O. (2019). *Eğitmen Yetkinlikleri Üzerine İletişim Odaklı Bir Araştırma: Sivil Havacılıkta Eğitim Pilot Örneği*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Anabilim Dalı.

Varış, F. (1998). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.

Zincirkıran, M. (2016). Türkiye’de Sivil Havacılık Uygulamaları ve Bu Alanda Yapılan Araştırmalar Üzerine Bir Değerlendirme. *International Journal of Social Academia*, (1:1), 1-12.

6. EXTENDED ABSTRACT

The trainer is the first factor that directly affects the efficiency of the training program and the trainees. Instructor will be able to transfer information to the trainees to the extent of their competence and expertise (Cascio, 1998, p. 92). Trainees generally pay attention to the approach of the trainer, rather than the content of the training, and are affected by the way the trainer handles the subject (Varış, 1998, p. 118).

Pilot training is aimed at training and developing safe and competent pilots. The better a trainee understands the theories and principles, the easier it will be for him to become a safe and competent pilot. The keystone of today's training concept is the instructor pilot, which is a professional who has an understanding of taking responsibility for the training. An instructor needs to fully understand how learning takes place and how to apply training methods that best encourage learning.

For this, it is necessary to create a consistent instructor training and development program, so that national and international civil aviation standards and rules set out instructor pilot requirements to include this approach. Turkish DGCA, with the public and private institutions and organizations in the sector, has adapted and fulfills the standards and rules of EASA, therefore, DGCA/EASA standards and rules were taken as basis in the research.

Instructor pilot candidates are subjected to instructor training as instructor pilot candidates in accordance with EASA FCL.930 and FCL.930.TRI articles and, if any, national and institution-specific additional rules. This training also includes at least 25 hours of teaching and learning techniques delivered by an accredited training organization. The purpose of this training; the instructor pilot candidate gains the competencies given in article FCL.920 because the most important criterion is the instructor pilot competencies.

For this purpose, the content of the training to be given to the instructor pilot candidate is determined as follows in EASA Part-FCL.920 (AMC1): learning process, teaching process, training philosophies, hands-on training techniques, trained assessment and testing, training program development, human performance and limitations related to flight training, in-flight aircraft special hazards associated with simulating system failures, training management.

Studies on the determination/prediction of instructor pilot competencies have been researched within the framework of international literature and no study has been found on predicting instructor pilot competencies. The predictability of the trainer's suitability or competency of the candidate instructor pilots to be selected from among the pilots is still an open issue (as of the beginning of 2019).

The aim of the research is to create a foresight for the determination of instructor pilot competencies over the selected scales, and to make this prediction based on the EASA Part-FCL.920 (AMC1) Instructor Pilot Competencies, which is set as the instructor pilot standard in civil aviation, within the framework of the Instructor Self-Efficacy Belief Scale (EÖYİÖ). supported by evaluation.

The research includes pilots in the airline sector and instructor pilots who are engaged in training activities with the approval of DGCA in Turkey. Among these instructor pilots and pilots, there are also those of foreign origin. Research; In 2017-2018, it is limited to DGCA approved instructor pilots and pilots in airlines in Turkey.

The scale selection was based on the following criteria: relevance for purpose, international prevalence, translated and validated into Turkish language, practicality in terms of duration and ease of implementation, and qualifications that were concentrated in the studies given under the previous title. Selected scales are given below:

- Personality Scale: BFI (John, Donahue & Kentle, 1991),
- Team Resource Management Scale: CMAQ (Gregorich, Helmreich & Wilhelm, 1990),
- Cultural Intelligence Scale: CQS (Ang et al., 2007),
- Instructor Self-Efficacy Belief Scale: TSES (Tschannen-Moran & Woolfolk -Hoy, 2001),
- Communication Competence Scale: SPCC (McCroskey & McCroskey, 1988 and 2013).

DGCA in June 2017, there are 372 TRI (trainer pilots) in Turkey. In the 11-month period between 25.07.2017 and 14.06.2018, instructor pilot data consisting of a total of 122 participants and normal pilot data consisting of a total of 127 participants could be created.

Whole Group (n=249): Instructor Pilots Group (n=122) + Pilots Group (n=127)

Regarding the prediction of the qualitative characteristics of the instructor pilots discussed in this study as job performance; personality, team resource management, communication and instructor self-efficacy belief measurement gave useful clues. While preparing the measurement tools to be developed to measure EASA Part-FCL.920 (AMC1) Instructor Pilot Competencies in future studies; It is recommended to use these scales. In addition, as indicated above, since there is no measurement tool developed to measure the EASA Part-FCL.920 (AMC1) Instructor Pilot Competency criteria, it is recommended to develop a tool that can measure these criteria directly, and to apply it together with the four scales given above, to correlate and compare the findings to be obtained.

In terms of the reliability of the results of the researches to be conducted, it will be of great benefit to evaluate not only the instructor pilots in Turkey but also the instructor pilots from other countries. The study group considered in this research was type-trained (type rated) is restricted to commercial airline (or cargo) pilot and instructor pilot. Expanding the scope to include other pilots and instructor pilots (general aviation, VIP, air taxi, charter, etc.) or realizing it categorically will contribute greatly.

In this study, an approach has been made to determine the individual competencies of instructor pilots and the predisposition of instructor pilot candidates to these competencies. The individual differences between the instructor pilots and the calibration of these differences according to the instructor pilot averages and/or the airline's own rules are not addressed. Instructor-pilot calibration is a very important issue that needs to be addressed separately and with focus. It is very important for airlines to approach the issue in an integrated manner under the framework of "instructor pilot selection, training, monitoring, calibration and development program".



FSMBD

FSM Mesleki Bilimler Dergisi



Geliş/Received: 22.07.2022 Kabul/Accepted: 29.09.2022

İLKÖĞRETİM DÜZEYİ GÖRME ENGELLİ ÖĞRENCİLERİN MATEMATİK ÖĞRETİMİNE YÖNELİK TÜRKİYE'DE YAPILAN AKADEMİK ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ

Cihat ESKİ¹Mine KAZANCI²

Özet

Görme engelli öğrencilerin gereksinimlerine uygun bir eğitim alması gerekmektedir. Bu nedenle görme engelli öğrencilere derslerde uygun içerik sunulması uygun olur. Matematik dersi de görme engelli öğrencilerin alması gereken derslerden biridir ve bu derste de görme engelli öğrencilere uygun bir öğretim yapılması önem arz eder. İlköğretim düzeyi görme engelli öğrencilere yönelik (1-8. Sınıflar) matematik öğretimi üzerine yapılan akademik çalışmaların incelenmesini amaçlayan bu çalışma, doküman analizine dayanan nitel bir araştırmadır. Çalışmada 2002-2017 yılları arasında yapılmış bilimsel çalışmalar incelenmiştir. Ulusal Tez Merkezi'nde ve Dergipark'ta yer alan akademik çalışmaları taramak için "görme engelli, ortaokul matematik, matematik eğitimi" anahtar kelimeleri ile tarama yapılmıştır. 9'u makale, 3'ü yüksek lisans tezi ve 1'i doktora tezi olmak üzere toplam 13 araştırma, çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, içerik analizi ve betimsel istatistik yöntemleriyle analiz edilmiştir. Belirlenen akademik çalışmalar; araştırma konusu, çalışma grubunu belirleme türü, çalışma grubu büyüklüğü, araştırma türü, araştırma modelleri, veri toplama araçları, veri analiz yöntemleri ve ulaşılan sonuçlar gibi değişkenler açısından incelenmiştir ve Türkiye'deki durum ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda, incelenen çalışmalarda görme engellilerin matematik öğretiminde karşılaşılan sorunlara değinildiği ve ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilere yönelik matematik öğretiminde kullanılabilecek sınıf içi etkinliklere yer verildiği tespit edilmiştir. Görme engelli bireylerin matematik öğretiminde dokunma duyusu desteklenebilir ve değerlendirme basit matematiksel sorularla yapılabilir.

Anahtar Sözcükler: Görme engelli öğrenciler; İlköğretim düzeyi görme engelli öğrenciler; Matematik eğitimi.

INVESTIGATION OF ACADEMIC STUDIES IN TURKEY ON TEACHING MATHEMATICS TO VISUALLY IMPAIRED STUDENTS AT PRIMARY EDUCATION LEVEL

Abstract

This study, which aims to examine the academic studies on the mathematics learning of primary education level students with visual impairment (1-8th Grades), is a qualitative research based on document analysis. A total of 13 researches, 9 of which are articles, 3 of which are master's thesis and 1 of which are doctoral thesis, were included in the study. The data obtained in the research were analyzed by content analysis and descriptive statistics methods. The academic studies determined were; research subject, type of study group determination, study group size, research type, the current situation in Turkey has been tried to be revealed by examining the research models, data collection tools and data analysis methods in terms of variables such as the results achieved. As a result of the research, it was determined that the problems encountered in the mathematics teaching of the visually impaired were addressed in the studies examined and in-class activities that could be used in the teaching

¹ Doktora Öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul-Türkiye, eskicihat@gmail.com, ORCID: 0000-0003- 3712-0842.

² Öğretim Görevlisi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul-Türkiye, kzncmn@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0411-4796.

of mathematics to the visually impaired students at primary education level were included. When teaching mathematics to visually impaired students, teachers can stimulate the sense of touch and prefer simple mathematical questions when evaluating.

Keywords: Visually impaired students; Elementary level visually impaired students; Mathematics education.

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi/Research Article

Kaynakça Gösterimi: Eski, C., & Kazancı, M. (2022). İlköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin matematik öğretimine yönelik Türkiye’de yapılan akademik çalışmaların incelenmesi. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 39-57.

1. GİRİŞ

Bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmeler kuşkusuz insanları da etkilemektedir. Geçmişte yeterli olan bazı becerilerin, yeni düzeni anlamak ve bu düzende başarılı olmak için artık işlevsiz kaldığı görülmektedir. Günümüzde öğrenmeyi öğrenen, yaratıcı düşünen, fırsatları görebilen ve hatta kendine yeni fırsatlar oluşturabilen bireyler ön plana çıkmaktadır. Bu niteliklere sahip bireylerin yetiştirilmesinde ise etkili bir matematik eğitimi verilmesinin önemi büyüktür (Tutak ve Güder, 2014).

Öğrencilerin matematiğe karşı olumlu duygular geliştirmesi, matematiksel dile hâkim olmaları, matematiksel önyargılarını yıkarak kendilerine güven duymaları, karşılaştıkları problemleri çözebilecek yetkinlikte olmaları, matematiğin önemine ve etkisine inanmaları onların etkili matematik eğitimi aldıklarını göstermektedir (Baydar ve Bulut, 2002),

Matematiğin, matematiksel düşünmenin, matematik eğitiminin günümüz toplumları için önemini vurgulayan birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalara göre; matematik, hayatımızın ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir ve matematiğin insanlığın gelişimi, ilerlemesi ve kalkınmasındaki önemi her dönem görülmüştür (Ilgar ve Gülten, 2013; Işık, Çiltaş ve Bekdemir, 2010; Kaya ve Keşan, 2014; Alkan, 2010; Savaş, Taş ve Duru, 2010; Kahramaner ve Kahramaner, 2002; Ersoy, 1997). Aynı şekilde, teknolojik gelişmeler ve bireylerin yaşam standartları da alınan matematik eğitimiyle doğru orantılı olarak artmaktadır (Işık, Çiltaş ve Bekdemir, 2008).

Türkiye’de MEB tarafından geliştirilen öğretim programlarında matematiğe ve matematiksel düşünmeye yönelik genel amaçlar 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu’nda belirtilmiştir. Bu amaçlarla öğrencilerin, matematiksel okuryazarlık becerisine sahip olmaları, matematiksel kavramları anlayabilmeleri ve gündelik hayatlarına yansıtabilmeleri, akıl yürütme yoluyla rahatlıkla problem çözebilmeleri, matematiksel dili doğru kullanabilmeleri, matematiğe değer vermeleri, matematiğe karşı olumlu duygular beslemeleri, matematiğin sanat ve estetikle ilişkisini fark edebilmeleri; tahmin etme, zihinden işlem yapma, araştırma yapma, öğrenmeyi öğrenme gibi becerilerin ve sistemli, sabırlı, dikkatli, sorumlu, özgüvenli olma gibi özelliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir (MEB, 2018). Ayrıca MEB öğretim programlarının amaçları tüm öğrencileri kapsar ve bu durum eğitimde fırsat ve imkân eşitliğine dayanır (Ergün, 2019). Eğitimde fırsat ve imkân eşitliği, her bireyin eğitim hizmetlerinden aynı oranda yararlanma hakkına sahip olması anlamına gelir ve bu kapsamda eğitim hizmetlerinin herkese açık ve ulaşılabilir olması gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için gereken maddi destekler ise devlet tarafından verilmelidir (Uluğ, 2000). Millî Eğitim Temel Kanunu, Türk Eğitim Sistemi’ndeki fırsat ve imkân eşitliğini 8. maddesiyle teminat altına almıştır. Bu maddede; herkese eşit fırsat ve imkânların sunulduğu, maddi olarak durumu iyi olmayan kişilere parasız yatılılık, burs, kredi veya başka yollarla destekler verildiği, özel eğitim alması gereken çocuklara yönelik önlemlerin alınması gerektiği ifade edilmektedir (MEB, 1973).

Ülkemizde engelli bireyler temel eğitim ilkeleri doğrultusunda genel eğitim, özel eğitim ve mesleki eğitim görme haklarına sahiptir. 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un 15. Maddesinde “Hiçbir gerekçeyle özürülülerin eğitim alması engellenemez. Özürülü çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve özürülü olmayanlarla eşit eğitim imkânı sağlanır.” ibaresi yer almaktadır (Engelliler Hakkında Kanun, 2005).

Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın yayımlanmış olduğu Matematik Dersi Öğretim Programı'nda da belirtildiği gibi her öğrencinin kendine has özellikleri, yetenekleri bulunmaktadır. Buna bağlı olarak verilecek eğitimin de öğrencilerin farklılıklarına duyarlı olacak şekilde kurgulanmalıdır. Aynı şekilde ölçme ve değerlendirme aşamasında da mümkün olduğu kadar esnek davranılmalı, çeşitlilik esas alınmalıdır. (MEB, 2018). Programların hedef kitlenin özelliklerine göre genel çerçeveye bağlı kalınarak revize edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Normal gelişim gösteren öğrencilerle görme engelli öğrencilere uygulanan matematik dersi öğretim programı birebir aynıdır. Programda, uygulama sürecinde hedef kitlenin durumuna göre farklı öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanılması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak programın içeriği ve kazanımları normal gelişim gösteren öğrencilere göre hazırlanmıştır. Bu durumun, görme engelli öğrencilerin etkili matematik eğitimi alabilmesi açısından problem oluşturduğu düşünülmektedir.

Bu sebeple, bu çalışmada ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin (1-8. Sınıflar) matematik öğretimi üzerine 2002-2018 yılları arasında yapılan akademik çalışmaların incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. Türkiye'de 2002-2018 yılları arasında ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin (1-8. Sınıflar) matematik öğretimi üzerine yapılan akademik çalışmalar nelerdir?
2. İncelenen akademik çalışmaların yıllara göre dağılımı nasıldır?
3. İncelenen akademik çalışmalarda araştırılan konular nelerdir?
4. İncelenen akademik çalışmalar; kullanılan yöntemler (çalışma grubu büyüklüğü, çalışma grubunu belirleme türü, araştırma türü, veri toplama araçları, veri analiz yöntemleri) açısından nasıl bir dağılım göstermektedir?
5. İncelenen akademik çalışmalardan elde edilen sonuçlar nelerdir?

2. YÖNTEM

İlköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin (1-8. Sınıflar) matematik öğretimi üzerine yapılan akademik çalışmaları incelemeyi amaçlayan bu çalışma doküman analizine dayanan bir nitel araştırmadır. Doküman analizi, basılı ve elektronik belgelerin incelenmesi ve değerlendirilmesine dayanan sistematik bir prosedür olarak tanımlanabilir. Doküman analizi nitel araştırmalarda veri çeşitlemesi amacıyla kullanıldığı gibi, tek başına bir yöntem olarak da kullanılmaktadır (Bowen, 2009). Nitel araştırma insana dair ya da sosyal problemlerin bireyler ve gruplar tarafından nasıl anlamlandırıldığını keşfetmeye dayanan bir yaklaşımdır (Creswell, 2014). Araştırmanın veri kaynaklarını sonuçlandırılmış lisansüstü tez ve hakemli dergilerde yayımlanmış bilimsel makaleler oluşturmaktadır. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların seçiminde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yoluna gidilmiştir. Çalışmaların seçiminde tercih edilen ölçütler; çalışmaların Türkiye'de yürütülmüş olması, sonuçlandırılmış veya yayımlanmış olması, görme engelli olan ilköğretim düzeyi öğrencilerin matematik öğretimiyle ilgili olmasıdır. Bunun için Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan lisansüstü ve Dergipark'ta yer alan akademik çalışmaları taramak için "görme engelli, ortaokul matematik, matematik eğitimi" anahtar kelimeleri ile tarama yapılmıştır. Bu taramayla karşılaşılan 9'u makale, 3'ü yüksek lisans tezi ve 1'i doktora tezi olmak üzere toplamda 13 araştırma, çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, içerik analizi ve betimsel istatistik yöntemleriyle analiz edilmiştir. Araştırmanın her aşaması Eğitim Programları ve Öğretim alanında profesör olan bir uzmandan görüş alınarak gerçekleştirilmiş ve geçerlik ve güvenirlik sağlanmaya çalışılmıştır. Bu araştırma, Türkiye'de 2002-2017 yılları arasında yapılan, Dergipark ve Ulusal Tez Merkezi üzerinden erişilebilen çalışmalarla sınırlıdır.

3. BULGULAR

Bulgular araştırma problemlerinin cevaplarına sırasıyla yer verilecek şekilde sunulmuştur.

3.1. Türkiye'de İlköğretim Düzeyi Görme Engelli Öğrencilerin (1-8. Sınıflar) Matematik Öğretimi Üzerine Yapılan Akademik Çalışmalar

Türkiye'de ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin (1-8. Sınıflar) matematik öğretimi üzerine yapılan akademik çalışmalar, makaleler ve lisansüstü tezler olmak üzere iki kısımda incelenmiştir:

3.1.1. Türkiye’de ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin (1-8. sınıflar) matematik öğretimi üzerine yapılan makaleler

Türkiye’de ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin (1-8. Sınıflar) matematik öğretimi üzerine yapılan makalelerin yayımlandıkları dergilerin dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Makalelerin Yayımlandıkları Dergilere Göre Dağılımı

Dergilerin İsimleri	Makale Sayısı	Yüzde (%)
Ahi Evren Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)	1	11,1
Sürdürülebilir ve Engelsiz Bilim Eğitimi Dergisi (SEBED)	1	11,1
Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	11,1
Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	11,1
Eğitim ve Bilim	1	11,1
Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	1	11,1
Türk Eğitim Bilimleri Dergisi	1	11,1
İlköğretim Online	1	11,1
Current Research in Education	1	11,1
Toplam	9	100

Tablo 1’e göre araştırmaya toplam 9 makale dâhil edilmiş ve bunlar her birinden birer tane olmak üzere; Ahi Evren Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), Sürdürülebilir ve Engelsiz Bilim Eğitimi Dergisi (SEBED), Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Eğitim ve Bilim, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, İlköğretim Online, Current Research in Education dergilerinde yayımlanmıştır.

3.1.2. Türkiye’de ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin (1-8. sınıflar) matematik öğretimi üzerine yapılan lisansüstü tezler

Türkiye’de ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin (1-8. Sınıflar) matematik öğretimi üzerine yapılan lisansüstü tezlerin künye bilgileri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Lisansüstü Tezlerin Künye Bilgileri

Üniversite/Enstitü	Yüksek Lisans Tez Sayısı	Doktora Tez Sayısı	Toplam Lisansüstü Tez Sayısı	Yüzde (%)
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2	1	3	75
Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü	1	-	1	25
Toplam	3	1	4	100

Tablo 2'ye göre araştırmaya toplam 4 lisansüstü tez dâhil edilmiştir. Bu tezlerin 3'ü (%75) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aitken 1'i (%25) Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'ne aittir. Gazi Üniversitesi'nde yapılmış olan 3 lisansüstü tezinin 2'si yüksek lisans tezi 1'i doktora teziyken, Atatürk Üniversitesi'nde yapılmış olan 1 tez, yüksek lisans tezidir.

3.2. İncelenen Akademik Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

İncelenen akademik çalışmaların yıllara göre dağılımı Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Akademik Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Yayımlanma Yılları	Akademik Çalışma Sayısı (f)	Yüzde (%)
2002	1	7,6
2005	1	7,6
2007	1	7,6
2009	2	15,2
2012	1	7,6
2013	1	7,6
2016	2	15,2
2017	4	30,4
Toplam	13	100

Tablo 3'e göre en fazla (f=4) akademik çalışma (%30,4) 2017 yılında yapılmıştır.

3.3. İncelenen Akademik Çalışmalarda Araştırılan Konuların Eğilimi

İncelenen akademik çalışmalarda araştırılan konuların eğilimi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. İncelenen Akademik Çalışmalarda Araştırılan Konuların Eğilimi

Tema	Kategori	Kod	Frekans	Yüzde (%)
Araştırma eğilimleri	Durum Çalışması	GE Öğrencilerin Üçgen Kavram İmajları ve Tanımları	6	46,1
		GE Öğrencilerin Okul Süreçlerine İlişkin Görüşleri		
		GE Öğrencilerin Öğrenmelerini Destekleyici İhtiyaçlar		
		Ge Öğrencilere Uygulanan Merkezi Sınavlarda Madde Yanlılığı		
		GE Öğrencilerin Çoklu Zekâ Alanları ile Matematik Başarısı Arasındaki İlişki		
	GE Öğrencilerin Bazı Matematiksel Kavram İmaj ve Temsilleri	3	23,1	
	GE Öğrenciler İçin Geometrik Materyal Tasarlanması			
	GE Öğrenciler İçin İğneli Sayfa Tasarlanması			
	Materyal Tasarımı	GE Öğrenciler İçin Tasarlanan Küptaş Kasa ve Braille Daktilonun Kullanışlılığının Tespiti	4	30,8
		GE Öğrencilerde Şemaya Dayalı Sözlü Matematik Problem Çözme Yönteminin Akademik Performansa Etkisi		
Ders İçi Etkinlikler	GE Öğrencilerde Çarpma İşleminin Akıcılığını Artırmada Kendini İzleme Etkinliğinin Etkililiği			

GE Öğrencilerde Eldeli Toplama İşleminde
Basamaklı Öğretim Yönteminin Etkililiği

GE Öğrencilerde Akran Eğitiminin
Matematiksel Problem Çözümüne Etkisi

Tablo 4'e göre incelenen akademik çalışmaların %46,1'i GE öğrencilerin matematik öğretimi üzerine durum çalışması yapmaktadırlar. Üzerinde en az çalışma yapılan alan ise %23,1 ile materyal tasarımı olmuştur.

3.4. İncelenen Akademik Çalışmaların Kullanılan Yöntemler (Çalışma Grubu Büyüklüğü, Çalışma Grubunu Belirleme Türü, Araştırma Türü, Veri Toplama Araçları, Veri Analiz Yöntemleri) Açısından Dağılımı

İncelenen akademik çalışmaların kullanılan yöntem (çalışma grubu büyüklüğü, çalışma grubunu belirleme türü, araştırma türü, veri toplama araçları, veri analiz yöntemleri) ve ulaşılan sonuçlar açısından dağılımları, çalışmalara sırasıyla Ç1, Ç2 ... kodları verilerek incelenecektir.

3.4.1. İncelenen akademik çalışmaların çalışma grubu büyüklüğü ve örnekleme yöntemleri

İncelenen akademik çalışmaların çalışma grubu büyüklüğü ve örnekleme yöntemleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İncelenen Akademik Çalışmaların Çalışma Grubu Büyüklükleri

İncelenen Akademik Çalışmalar	Çalışma Grubu Büyüklüğü
Ç1	5
Ç2	Belirtilmemiş
Ç3	8
Ç4	5
Ç5	3
Ç6	3
Ç7	4
Ç8	Belirtilmemiş
Ç9	1017

Ç10	65
Ç11	10
Ç12	2
Ç13	5

Tablo 5'e göre incelenen akademik çalışmaların 9'unun (%69,2) çalışma grubu 2-10 kişiden oluşmaktadır. 2 çalışmanın çalışma grubu belirtilmemekle birlikte 2 çalışmanın çalışma grubunda 50'den fazla katılımcı bulunmaktadır.

3.4.2. İncelenen akademik çalışmaların örnekleme yöntemleri

İncelenen akademik çalışmaların örnekleme yöntemleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. İncelenen Akademik Çalışmaların Örnekleme Yöntemleri

İncelenen Akademik Çalışmalar	Örnekleme Yöntemi
Ç1	Ölçüt
Ç2	Belirtilmemiş
Ç3	Kolay ulaşılabilir
Ç4	Ölçüt
Ç5	Ölçüt
Ç6	Ölçüt
Ç7	Ölçüt
Ç8	Belirtilmemiş
Ç9	Basit Seçkisiz
Ç10	Belirtilmemiş
Ç11	Ölçüt

Ç12 Ölçüt

Ç13 Ölçüt

Tablo 6'ya göre incelenen akademik çalışmaların 8'inde (%61,5) amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmaktadır. Akademik çalışmaların 1'inde kolay ulaşılabilir, 1'inde (%7,6) ise basit seçkisiz örnekleme yönteminin kullanıldığı ifade edilmiştir. 3 araştırmada (%22,8) örnekleme yönteminin ne olduğuna dair bilgi bulunmamaktadır.

3.4.3. İncelenen Akademik Çalışmaların Araştırma Türleri ve Modelleri

İncelenen akademik çalışmaların araştırma türleri ve modelleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. İncelenen Akademik Çalışmaların Araştırma Türleri ve Modelleri

İncelenen Akademik Çalışmalar	Araştırmanın Türü	Araştırmanın Modeli
Ç1	Nitel	Olgubilim
Ç2	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş
Ç3	Nitel	Açıklayıcı Durum
Ç4	Nitel	Durum Çalışması
Ç5	Nicel	Tek Denekli Deneysel Model (Denekler Arası Çoklu Yoklama Deseni)
Ç6	Nicel	Tek Denekli Deneysel Model (Değişen Ölçütler Deseni)
Ç7	Nicel	Tek Denekli Deneysel Model (AB Deseni)
Ç8	Belirtilmemiş	Belirtilmemiş
Ç9	Nicel	Temel Araştırma
Ç10	Nicel	İlişkisel
Ç11	Nitel	Durum Çalışması

Ç12	Nicel	Tek Denekli Deneysel Model (Denekler Arası Çoklu Yoklama Deseni)
Ç13	Nitel	Olgubilim

Tablo 7'ye göre incelenen akademik çalışmaların 2'sinin (%15,3) araştırma türü ve modeli belirtilmemiştir. 5'inin (%38,4) nitel araştırma, 6'sının (%46,1) nicel araştırma yöntemini tercih ettiği görülmektedir. Nitel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen çalışmaların 2'si (%40) olgubilim, 3'ü ise durum (%40) çalışmasıdır. Nicel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen çalışmaların 4'ü (%66,6) Tek Denekli Deneysel Model ile (Denekler Arası Çoklu Yoklama Deseni (f=2), Değişen Ölçütler Deseni (f=1), AB Deseni (f=1)) 1'i (%16,6) Temel Araştırma Modeli ile 1'i ise (%16,6) İlişkisel Araştırma Modeli ile yürütülmüştür.

3.4.4. İncelenen akademik çalışmaların veri toplama araçları

İncelenen akademik çalışmaların veri toplama araçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. İncelenen Akademik Çalışmaların Veri Toplama Araçları

İncelenen Akademik Çalışmalar	Veri Toplama Araçları
Ç1	Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu
Ç2	Belirtilmemiş
Ç3	Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu
Ç4	Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu, Gözlem Formu, Video Kayıtları
Ç5	Başarı Testi, İzleme Testi
Ç6	Başarı Testi, İzleme Testi
Ç7	Başarı Testi
Ç8	Belirtilmemiş
Ç9	TEOG Matematik Alt Testi
Ç10	Çoklu Zekâ Envanteri
Ç11	Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Ç12	Başarı Testi
Ç13	Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu, Materyaller, Gözlem Formu

Tablo 8'e göre incelenen akademik çalışmaların; 2'sinde (%16,6) kullanılan veri toplama aracı belirtilmemiştir. Çalışmaların 5'inde (%38,4) Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu, 4'ünde (%30,7) Başarı Testi, 2'sinde (%16,6) Gözlem Formu, 2'sinde (%16,6) İzleme Testi, 1'inde (%7,6) Video Kayıtları, 1'inde (%7,6) öğrencilerin 2015-2016 Eğitim Öğretim yılı I. Dönem Merkezi Ortak Sınavı matematik alt testi sonuçları, 1'inde (%7,6) Çoklu Zekâ Envanteri, 1'inde (%7,6) Materyaller kullanılmıştır.

3.4.5. İncelenen Akademik Çalışmaların Veri Analiz Yöntemleri

İncelenen akademik çalışmaların veri analiz yöntemleri Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. İncelenen Akademik Çalışmaların Veri Analiz Yöntemleri

İncelenen Akademik Çalışmalar	Veri Analiz Yöntemleri
Ç1	Gömülü Teori (açık, eksensel ve seçici kodlama)
Ç2	Belirtilmemiş
Ç3	İçerik Analizi
Ç4	İçerik Analizi
Ç5	Grafiksel Analiz
Ç6	Grafiksel Analiz
Ç7	Grafiksel Analiz
Ç8	Belirtilmemiş
Ç9	Tetrakorik Korelasyon Matrisine Dayalı Açıklayıcı Faktör Analizi
Ç10	t-testi ve Pearson Korelasyon Analizi
Ç11	Grafiksel Analiz
Ç12	Grafiksel Analiz
Ç13	Gömülü Teori

Tablo 9'a göre incelenen akademik çalışmaların; 2'sinde (%16,6) veriler analiz edilirken kullanılan yöntem belirtilmemiştir. İncelenen çalışmaların 2'sinde (%16,6) Gömülü Teori, 2'sinde (%16,6) İçerik Analizi, 5'inde (%41,5) Grafiksel Analiz, 1'inde (%8,4) Tetrakorik Korelasyon Matrisine Dayalı Açıklayıcı Faktör Analizi, 1'inde (%8,4) t-test ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

3.5. İncelenen Akademik Çalışmalardan Elde Edilen Sonuçlar

İncelenen akademik çalışmalardan elde edilen sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. İncelenen Akademik Çalışmalardan Elde Edilen Sonuçlar

Kategori	Kod
Sorunlar	Az Sayıda Akademik Çalışma Olması
	Üç Boyut Kavramında Ciddi Sıkıntıların Olması
	Matematiksel Dile Yabancı Olunması
	En Çok Zorlanılan Dersin Matematik Olması
	Şekilli Konuların Öğretiminde Zorluklar Yaşanması
	Görme Engelli Öğrencilerin Uygulamada Israrla Yanlış Yapması
	Temel Geometrik Şekiller İsimlendirebilmesi, Ayırt Edebilmesi Ancak Bu Konuda Doğru Bir Kavram Anlayışına Sahip Olunmaması
Olumlu Sınıf İçi Etkinlikler	Şemaya Dayalı Sözlü Matematik Problemi Çözme Stratejisi
	Kendini İzleme Tekniği
	Eldeli Toplama İşleminde Basamaklı Öğretim
	Günlük Hayata Dayalı Matematiksel İşlemler
	Braille Daktilo ve Küptaş Kasa Materyalleri
	Geometrik Kavramların Materyallerle Öğretimi
	Akran Eğitimi

İlköğretim Düzeyi Görme Engelli Öğrencilerin Özellikleri	Gören Öğrencilerden Bilişsel Olarak Çok Farklı Olunmaması
	Analitik Düşünce Tarzına Sahip Olunması
	En Güçlü Yönlerinin Sosyal Zekâ, En Zayıf Yönlerinin Görsel-Uzamsal Zekâ Olması
	Matematik Başarısı ile Matematiksel, İçsel, Görsel ve Sözel Zekâ İle Arasında Anlamlı Bir İlişkinin Olması
	Sezgisel Yaklaşımın Benimsenmesi
Öneriler	Dokunma Duyusunun Daha Etkili Kullanılmasını Sağlayacak Etkinliklerin Yapılması
	Değerlendirmenin Basit Matematiksel Sorularla Yapılması
	Tüm Öğrencilere Ekstra Matematik Desteği Verilmesi
	Engellilere Özel Olarak Yapılan Sınavlarda Madde Yanlılığına Dikkat Edilmesi

Tablo 10'a göre, incelenen çalışmaların sonuçları 4 kategoride toplanmıştır. Sorunlar, olumlu sınıf içi etkinlikleri, Görme Engelli Öğrencilerin Özellikleri ve Öneriler. Araştırmaların sonuçlarına göre; az sayıda akademik çalışma olması, üç boyut kavramında ciddi sıkıntıların olması, matematiksel dile yabancı olunması, en çok zorlanılan dersin matematik olması, şekilli konuların öğretiminde zorluklar yaşanması, görme engelli öğrencilerin uygulamada ısrarla yanlış yapması, temel geometrik şekiller isimlendirebilmesi, ayırt edebilmesi ancak bu konuda doğru bir kavram anlayışına sahip olunmaması gibi sorunlar bulunmaktadır.

Tablo 10'da görüldüğü gibi araştırmaların sonuçlarına göre; görme engelli bireylerin matematik eğitiminde bazı sınıf içi etkinliklerin başarılı olduğu, işe yaradığı tespit edilmiştir. Örneğin; şemaya dayalı sözlü matematik problemi çözme stratejisinin öğrencilerin problem çözme becerisinin geliştirilmesi hususunda bütün öğrencilerde işe yaradığı, kendini izleme tekniği ile öğrencilerin yaptıkları soruların doğruluk oranlarının arttığı, yanlışlık oranlarının azaldığı, eldeli toplama işleminde basamaklı öğretimin etkili olduğu, günlük hayatta hesaplama yapmada öğrenilen matematiksel işlemlerin kullanılmasının öğretimi kolaylaştırdığı, toplama-çıkarma işlemlerinde Braille daktilo ve küptaş kasa materyallerinin işe yaradığı, geliştirilen materyallerle geometrik kavramların öğretilmesinin mümkün olduğu, akran eğitiminin etkili olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10'a göre, yapılan araştırmalarda görme engelli öğrencilerin bazı özellikleri de ortaya konmuştur. Örneğin; görme engelli öğrencilerin gören öğrencilerden bilişsel olarak çok farklı olmadığı, analitik düşünce tarzına sahip oldukları, en güçlü yönlerinin sosyal zekâ, en zayıf yönlerinin görsel-uzamsal zekâ olduğu, görme engelli öğrencilerin matematik başarısı ile matematiksel, içsel, görsel ve sözel zekâ ile arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, sezgisel yaklaşımı benimsedikleri tespit edilmiştir.

Tablo 10'da görüldüğü gibi incelenen araştırmaların sonuçlarında, görme engellilerin matematik eğitiminde önemli olduğuna dikkat çekilerek bazı önerilere yer verilmiştir. Bunlar; görme engelli öğrencilerin eğitiminde

dokunma duyusunun daha etkili kullanılmasını sağlayacak etkinliklerin yapılması, değerlendirmenin basit matematiksel sorularla yapılması, tüm öğrencilere ekstra matematik desteği verilmeli, görme engellilere özel olarak yapılan sınavlarda madde yanlılığına dikkat edilmesi gerektirir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma Türkiye’de ilköğretim düzeyi (1-8. Sınıflar) görme engellilere yönelik matematik öğretimi üzerine 2002-2018 yılları arasında yapılmış olan akademik çalışmaları incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Ulusal Tez Merkezi’nde yer alan lisansüstü ve Dergipark’ta yer alan akademik çalışmalar incelenmiştir. Aramalarda anahtar kelime olarak "görme engelli, ortaokul matematik, matematik eğitimi" ifadeleri kullanılmıştır. Bu taramayla karşılaşılan 9’u makale, 3’ü yüksek lisans tezi ve 1’i doktora tezi olmak üzere toplamda 13 araştırma, çalışmaya dâhil edilmiştir.

İlköğretim düzeyi görme engellilerin matematik öğretimi üzerine yapılan 9 makalenin her biri farklı dergilerde yayımlanmıştır. Araştırma kapsamına alınan toplam 4 lisansüstü tezin 3’ü (%75) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde yapılmışken 1’i (%25) Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü’nde yapılmıştır. Gazi Üniversitesi’nde yapılmış olan 3 lisansüstü tezinin 2’si yüksek lisans tezi 1’i doktora teziyken, Atatürk Üniversitesi’nde yapılmış olan 1 tez, yüksek lisans tezidir. Bu sonuç Gazi Üniversitesi’nde bu konuya daha fazla önem verildiğini göstermektedir. Bu duruma benzer olarak Özer, Eren ve Yazar (2013) Güzel Sanatlar Eğitimi alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tez çalışmalarını inceledikleri çalışmalarında %32,13 ile bu konudaki en çok tezin Gazi Üniversitesi’nde yapıldığı sonucuna varmışlardır. Ayrıca Doğan ve Özçakmak (2014)’ın dinleme becerisinin eğitimi üzerine yapılan lisansüstü tezlerini değerlendirmek amacıyla yapmış olduğu çalışmalarında en çok tezin Gazi Üniversitesi’nde yapıldığı sonucuna varmışlardır. Bu sonuçlar Gazi Üniversitesi’nin eğitim alanındaki çalışmalarda en önde yer aldığını göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim düzeyi görme engellilerin matematik öğretimi üzerine yapılan akademik çalışmalar en fazla (%30,4) 2017 yılında yapılmıştır. Bunu 2009 ve 2016 yılları (%15,2) takip etmektedir. Ayrıca incelenen akademik çalışmaların büyük çoğunluğu (%46,1) GE öğrencilerin matematik öğretimi üzerine durum çalışması yapmaktadırlar. Üzerinde en az çalışma yapılan konu ise (%23,1) materyal tasarımı olmuştur. Bu sonuçlar Aslan ve Özkubat (2019)’ın Ulusal Özel Eğitim Kongresi bildirilerindeki araştırma eğilimlerini inceledikleri çalışmanın sonuçları ile farklılık göstermektedir. Aslan ve Özkubat (2019)’ın yaptıkları çalışma sonucunda bildirilerde en fazla kaynaştırma uygulamaları ele alınmış, bu konuda çalışmalar yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; incelenen akademik çalışmaların 9’unun (%69,2) çalışma grubu 2-10 kişiden oluşmaktadır. 2 çalışmanın (%15,3) çalışma grubu belirtilmemekle birlikte 2 çalışmanın (%15,3) çalışma grubunda 50’den fazla katılımcı bulunmaktadır. Luborsky ve Rubinstein (1995) nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün standardı olmadığını bu sebeple bu konunun tartışmalı olduğunu ifade ederken Nastasi (2015) de nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün tercih edilen yöntemle göre seçilmesi gerektiğini ifade etmiştir (akt. Başkale, 2016). İncelenen çalışmalar bu yönüyle ele alındığında, tercih edilen yöntemle göre çalışma grubu büyüklüğünün değişkenlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre; incelenen akademik çalışmaların 8’inde (%61,5) amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmaktadır. Akademik çalışmaların 1’inde kolay ulaşılabilir, 1’inde (%7,6) ise basit seçkisiz örnekleme yönteminin kullanıldığı ifade edilmiştir. 3 çalışmada (%22,8) örnekleme yönteminin ne olduğuna dair bilgi bulunmamaktadır. Bu durumu destekleyecek şekilde yapılan bazı doküman inceleme araştırmalarında da örnekleme yönteminin belirtilmediği çalışmalar olduğu saptanmıştır (Alper ve Gülbahar, 2009; Kurtoğlu ve Seferoğlu, 2012; Evrekli vd., 2011). Araştırma sonuçlarına göre incelenen akademik çalışmaların 2’sinin (%15,3) araştırma türü ve modeli belirtilmemiştir. 5’inin (%38,4) nitel araştırma, 6’sının (%46,1) nicel araştırma yöntemini tercih ettiği görülmektedir. Nitel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen çalışmaların 2’si (%40) olgubilim, 3’ü ise durum (%40) çalışmasıdır. Nicel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen çalışmaların 4’ü (%66,6) Tek Denekli Deneysel Model ile (Denekler Arası Çoklu Yoklama Deseni (f=2), Değişen Ölçütler Deseni (f=1), AB Deseni (f=1)) 1’i (%16,6) Temel Araştırma Modeli ile 1’i ise (%16,6) İlişkisel Araştırma Modeli ile yürütülmüştür. Coşkun, Dündar ve Parlak (2014)’ın yapmış oldukları çalışmanın sonuçları mevcut araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Coşkun, Dündar ve Parlak (2014) Türkiye’de Özel Eğitim alanında yapılmış lisansüstü tezleri çeşitli değişkenler açısından inceledikleri çalışmalarında %71 oranında nicel, %24 oranında nitel yöntemin kullanıldığını tespit etmişlerdir. Dahası bu

çalışmada özel eğitim bölümünün çalışma alanının genellikle tek denekli olmasının belirtilmesi mevcut çalışmayla paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre; incelenen akademik çalışmaların 2'sinde (%16,6) kullanılan veri toplama aracı belirtilmemiştir. Çalışmaların 5'inde (%38,4) Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu, 4'ünde (%30,7) Başarı Testi, 2'sinde (%16,6) Gözlem Formu, 2'sinde (%16,6) İzleme Testi, 1'inde (%7,6) Video Kayıtları, 1'inde (%7,6) öğrencilerin 2015-2016 Eğitim Öğretim yılı I. Dönem Merkezi Ortak Sınavı matematik alt testi sonuçları, 1'inde (%7,6) Çoklu Zekâ Envanteri, 1'inde (%7,6) Materyaller kullanılmıştır. Bu duruma benzer olarak Aslan ve Özkubat (2019) Ulusal Özel Eğitim Kongresi bildirilerindeki araştırma eğilimlerini araştırdıkları çalışmalarında, en sık kullanılan veri toplama araçlarının sırasıyla; görüşme formu (%17,7), ölçek (%12,9), doküman (%9,2), ölçü/değerlendirme aracı (%8,6) olduğunu ifade ederken, inceledikleri çalışmaların %28,3'ünde veri toplama aracı bilgisinin yer almadığını belirtmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; incelenen akademik çalışmaların 2'sinde (%16,6) veriler analiz edilirken kullanılan yöntem belirtilmemiştir. İncelenen çalışmaların 2'sinde (%16,6) Gömülü Teori, 2'sinde (%16,6) İçerik Analizi, 5'inde (%41,5) Grafiksiz Analiz, 1'inde (%8,4) Tetrakorik Korelasyon Matrisine Dayalı Açıklayıcı Faktör Analizi, 1'inde (%8,4) t-test ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Bu durumdan farklı olarak Kurtoğlu ve Seferoğlu (2013) öğretmenlerin teknoloji kullanımı ile ilgili Türkiye kaynaklı dergilerde yayımlanmış makaleleri inceledikleri çalışmalarında veri analiz yöntemi olarak; %48,48 oranında betimsel istatistik, %27,27 oranında SPSS paket programından faydalanılarak yapılan istatistiksel analiz yöntemleri, %24,24 oranında içerik analizi kullanıldığını tespit etmişlerdir.

İlköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin matematik eğitimleri üzerine incelenen çalışmaların sonuçları 4 kategoride toplanmıştır. Sorunlar, olumlu sınıf içi etkinlikleri, İlköğretim Düzeyi Görme Engelli Öğrencilerin Özellikleri ve Öneriler. Araştırmaların sonuçlarına göre; az sayıda akademik çalışma olması, üç boyut kavramında güçlüklerin olması, matematiksel dile yabancı olunması, en çok zorlanılan dersin matematik olması, şekilli konuların öğretiminde zorluklar yaşanması, görme engelli öğrencilerin uygulamada yanlış yapması, temel geometrik şekiller isimlendirebilmesi, ayırt edebilmesi ancak bu konuda doğru bir kavram anlayışına sahip olunmaması gibi sorunlar bulunmaktadır. Okur ve Demir (2019)'in yapmış oldukları çalışmanın sonuçları bu bulguları desteklemektedir. Okur ve Demir (2019) yükseköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin sembole dayalı derslerde özellikle de matematikte zorlandıklarını tespit etmiştir.

İlköğretim düzeyi görme engelli bireylerin matematik öğretiminde bazı sınıf içi etkinliklerin başarılı olduğu tespit edilmiştir. Örneğin; şemaya dayalı sözlü matematik problemi çözme stratejisinin öğrencilerin problem çözme becerisinin geliştirilmesinde bütün öğrencilerde işe yaradığı, kendini izleme tekniği ile öğrencilerin yaptıkları soruların doğruluk oranlarının arttığı, yanlışlık oranlarının azaldığı, eldeli toplama işleminde basamaklı öğretimin etkili olduğu, günlük hayatta hesaplama yapmada öğrenilen matematiksel işlemlerin kullanılmasının öğretimi kolaylaştırdığı, toplama-çıkarma işlemlerinde Braille daktilo ve küptaş kasa materyallerinin işe yaradığı, geliştirilen materyallerle geometrik kavramların öğretilmesinin mümkün olduğu, akran eğitiminin etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma paralel olarak Okçu ve Sözbilir (2016)'in yaptıkları çalışma örnek gösterilebilir. Okçu ve Sözbilir (2016) yaptıkları çalışmalarında görme engelli öğrencilerin derslerde aktif oldukları bir etkinlik ile kazanımlara ulaşma düzeylerinde artış olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda ilköğretim düzeyi görme engelli öğrencilerin bazı özellikleri de ortaya konmuştur. Örneğin; görme engelli öğrencilerin gören öğrencilerden bilişsel olarak çok farklı olmadığı, analitik düşünce tarzına sahip oldukları, en güçlü yönlerinin sosyal zekâ, en zayıf yönlerinin görsel-uzamsal zekâ olduğu, görme engelli öğrencilerin matematik başarısı ile matematiksel, içsel, görsel ve sözel zekâ ile arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, sezgisel yaklaşımı benimsedikleri tespit edilmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 2014 yılında yayımlanmış olduğu Aile Eğitim Rehberi mevcut çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Bu rehberde görme engelli bireylerin zihinsel gelişimiyle normal bireylerin zihinsel gelişiminin çok farklı olmadığı, ancak görme engellilerin zihinsel gelişimlerinin daha yavaş ilerlediği ifade edilmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014).

Alan yazında görme engelli olan tüm bebekler için dokunmanın birincil bilgi kaynağı olduğu, bu nedenle ilk aylarda bebekle iletişimde mümkün olduğunca ona dokunmanın gerektiği ifade edilmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014). Buna paralel olarak; incelenen araştırmaların sonuçlarında, görme engellilerin matematik öğretiminde önemli olduğuna dikkat çekilerek bazı önerilere yer verilmiştir. Bunlar; görme engelli öğrencilerin öğretiminde dokunma duyusunun daha etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak etkinliklerin yapılması, değerlendirmenin basit matematiksel sorularla yapılması, tüm öğrencilere ekstra matematik desteği verilmeli, görme engellilere özel olarak yapılan sınavlarda madde yanlışlığına dikkat edilmesi gerektiğidir.

İlköğretim düzeyinde görme engellilerin matematik öğretimi üzerine daha fazla araştırma yapılabilir. Öğretmenler görme engelli öğrencilere yönelik matematik öğretiminde; dokunma duyusunu harekete geçirebilir, değerlendirme yaparken basit matematik sorularını tercih edebilir ve sınıf içi aktif katılımı sağlayan etkinliklere yer verebilir.

5. KAYNAKÇA

- Alkan, V. (2010). Matematikten Nefret Ediyorum!. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 189-199.
- Alper, A., ve Gülbahar, Y. (2009). Trends and issues in educational technologies: A review of recent research in TOJET. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 8(2), 124-135.
- Aslan, C., ve Özkubat, U. (2019). Ulusal Özel Eğitim Kongresi Bildirilerindeki Araştırma Eğilimleri: Bir İçerik Analizi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 23(2), 535-554.
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, *DEUHFED*, 9(1), 23-28.
- Baydar, S. C. ve Bulut, S. (2002). Öğretmenlerin matematiğin doğası ve öğretimi ile ilgili inançlarının matematik eğitimindeki önemi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(23).
- Bowen, Glenn A. (2009) 'Document analysis as a qualitative research method', *Qualitative Research Journal*, vol. 9, no. 2, pp. 27-40. DOI 10.3316/QRJ0902027.
- Bülbül, M. Ş., Garip, B., Cansu, Ü. ve Demirtaş, D. (2012). Görme engelliler için matematik öğretim materyali tasarımı: İğneli sayfa. *İlköğretim Online*, 11(4), 1-9.
- Calp, Ü. F. (2009). *Görme Engelli Öğrencilerin Çoklu Zekâ Alanlarının Belirlenmesi ve Matematik Başarısı ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Coşkun, İ., DüNDAR, Ş. ve Parlak, C. (2014). Türkiye’de özel eğitim alanında yapılmış lisansüstü tezlerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (2008-2013). *Ege Eğitim Dergisi*, 15(2), 375-396.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (Fourth Edition). California: SAGE.
- Çarkacı Çakmak, S. (2005). *Görme engelli öğrencilerin matematik işlemlerini yapmalarında küptaş kasa ve Braille daktilonun kullanılabilirliğinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dilek, A., Baysan, S. ve Öztürk, A. A. (2018). Türkiye’de Sosyal Bilgiler Eğitimi Üzerine Yapılan Yüksek Lisans Tezleri: Bir İçerik Analizi Çalışması. *Turkish Journal of Social Research/Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(2).
- Doğan, Y. ve Özçakmak, H. (2014). Dinleme becerisinin eğitimi üzerine yapılan lisansüstü tezlerin değerlendirilmesi. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 2(2), 90-99.
- Engelliler Hakkında Kanun (2005, 1 Temmuz). Resmî Gazete (Sayı: 25868 (Mükerrer)). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>
- Engelliler Hakkında Kanun, T.C. Resmî Gazete, 25868, 07/07/2005. Erişim Tarihi: 29.12.2018 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378-20130425.pdf>
- Ergün, H. (2019). Eğitimde Fırsat ve İmkân Eşitliğine Farklı Bir Bakış. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(03), 1-17.
- Ersoy, Y. (1997). Okullarda matematik eğitimi: Matematikte okur-yazarlık. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(13).
- Evrekli, E., İnel, D., Deniz, H. ve Balım, A. G. (2011). Fen eğitimi alanındaki lisansüstü tezlerdeki yöntemsel ve istatistiksel sorunlar. *İlköğretim Online*, 10(1), 206-218.

- Horzum, T. (2013). *Görme Engelli Öğrencilerin Bazı Matematiksel Kavramlardaki Kavram İmajları ve Temsilleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Horzum, T. (2016). Total Görme Engelli Öğrencilerin Perspektifinden Üçgen Kavramı. *Journal of Kırşehir Education Faculty*, 17(2).
- Horzum, T. ve Bülbül, M. Ş. (2017). Görme Engelliler için Bir Geometri Öğretim Materyali: Geometri Kafesi. *Sürdürülebilir ve Engelsiz Bilim Eğitimi*, 3(1), 1-15. Retrieved from <http://fizikli.com/journal>
- İlgar, L., Gülten, D. Ç. (2013). Matematik Konularının Günlük Yaşamda Kullanımının Öğrencilere Öğretmesinin Gerekliliği ve Önemi. *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 119-128.
- İşık, A., Çiltaş, A. & Bekdemir, M. (2010). Matematik Eğitiminin Gerekliliği ve Önemi . *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0 (17) , 174-184.
- İşık, A., Çiltaş, A. ve Bekdemir, M. (2008). Matematik Eğitiminin Gerekliliği ve Önemi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (17), 174-184.
- Kahramaner, Y. ve Kahramaner, R. (2002). Üniversite eğitiminde matematik düşüncenin önemi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*, 2, 15-25.
- Karakoç, T. (2002). *Görme engelli öğrencilere matematikte sözlü problem çözümünün öğretiminde doğrudan öğretim yaklaşımına göre hazırlanan öğretim programının akranlar aracılığıyla sunulmasının etkililiği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, D., & Keşan, C. (2014). İlköğretim seviyesindeki öğrenciler için cebirsel düşünme ve cebirsel muhakeme becerisinin önemi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 3(2).
- Kurtoğlu, M. ve Seferoğlu, S. S. (2012). BÖTE alanında yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. IV. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 4-7 Mayıs 2012, Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kurtoğlu, M. ve Seferoğlu, S. S. (2013). Öğretmenlerin Teknoloji Kullanımı ile İlgili Türkiye Kaynaklı Dergilerde Yayımlanmış Makalelerin İncelenmesi. *Öğretim Teknolojileri ve Öğretmen Eğitimi Dergisi*, 2(3).
- Küçüközyiğit, M. S. ve Özdemir, S. (2017). Görme yetersizliğinden etkilenmiş öğrencilerde matematikte çarpma işlem akıcılığını arttırmada kendini izleme tekniğinin etkililiği. *Hacettepe Eğitim Dergisi*, 32(3), 676-694.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (1973). Millî Eğitim Temel Kanunu. Erişim Tarihi 29.12.2018 <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018). Matematik Dersi Öğretim Programı. Erişim Tarihi 29.12.2018 <http://mufredat.meb.gov.tr/Dosyalar/201813017165445-MATEMAT%20C4%B0K%20%20C3%96%20C4%99%20C4%B0M%20PROGRAMI%202018v.pdf>
- Okçu, B. ve Sözbilir, M. (2016). 8. Sınıf Görme Engelli Öğrencilere “Yaşamımızdaki Elektrik” Ünitesinin Öğretimi: Mıknatıs Yapalım Etkinliği. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 202-223.
- Okçu, B. ve Sözbilir, M. (2016). Ortaokul Düzeyindeki Görme Yetersizliği Olan Öğrencilerin Okuldaki Öğrenim Sürecine Dair Görüşleri. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 51-83.
- Okur, M. R. ve Demir, M. (2019). Görme Engelli Öğrenenlerin Eğitim Yaşantısında Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesi, Acık ve Uzaktan Öğrenme Alanı İçin Çözüm Yolları Geliştirilmesi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 49-62.
- Ozarkan, H. B., Kucam, E. ve Demir, E. (2017). Merkezi Ortak Sınav Matematik Alt Testinde Değişen Madde Fonksiyonunun Görme Engeli Durumuna Göre İncelenmesi. *Current Research in Education*, 3(1), 24-34.
- Özer, B., Eren, A. ve Yazar, T. (2013). 1992-2012 Yılları Arasında Güzel Sanatlar Eğitimi Alanında Türkiye'de Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarının İncelenmesi/Analysis of Graduate Thesis Papers in Turkey in the Field of Fine Arts Education Between 1992 and 2012. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 9(4), 497-510.
- Savaş, E., Taş, S. & Duru, A. (2010). Matematikte Öğrenci Başarısını Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 113-132.

Şafak, P. (2007). Az gören öğrencilere eldeli toplama öğretiminde uyarlanmış basamaklı öğretim yönteminin etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 27-48.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2014). Aile Eğitim Rehberi: Görme Engelli Çocuklar. Erişim adresi: <https://ailevecalisma.gov.tr/media/5632/gorme-engelli-cocuklar-aile-egitim-rehberi-link-indirmek-icin-tiklayiniz.pdf>

Tuncer, A. T. (2009). Şemaya dayalı sözlü matematik problemi çözme stratejisinin görme yetersizliği olan öğrencilerin sözlü problem çözme performanslarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 34(153).

Tutak, T. ve Güder, Y. (2014). Matematiksel modellemenin tanımı, kapsamı ve önemi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1).

Uluğ, F. (2000). Eğitim hakkının kullanımı sorunu, Türkiye’de İnsan Hakları, TODAİE Yayınları.

Zorluoğlu, S. (2017). Görme yetersizliği olan öğrencilerin öğrenmelerini destekleyici ihtiyaçlar. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 659-682.

6. EXTENDED ABSTRACT

This research was carried out in the fall semester of 2018 in order to examine the academic studies conducted between 2002-2018 on teaching mathematics to visually impaired students in primary education. For this purpose, postgraduate studies in the National Thesis Center of the Higher Education Institution and academic studies in Dergipark were scanned with the keywords "visually impaired, secondary school mathematics, mathematics education". A total of 13 researches, 9 of which are articles, 3 of which are master's thesis and 1 of which are doctoral thesis, were included in the study. The data obtained in the research were analyzed by content analysis and descriptive statistics methods. The academic studies determined were; The current situation in Turkey has been tried to be revealed by examining the research models, data collection tools and data analysis methods in terms of variables such as the results reached. The university with the highest number of academic studies among graduate theses e (75%) is Gazi University. The majority of academic studies (46.1%) are case studies on mathematics learning of primary school students with visual impairment. The least studied area (23.1%) is material design. The study group of 69.2% of the examined academic studies consisted of 2-10 people; 61.5% of them use the criterion sampling method, one of the purposive sampling methods. 38.4% preferred qualitative research and 46.1% preferred quantitative research method. Studies carried out with qualitative research methods; patterned with phenomenology and case study. Of the studies conducted with quantitative research methods, 4 (66.6%) were conducted with the Single Subject Experimental Model, 1 (16.6%) with the Basic Research Model and 1 (16.6%) with the Relational Research Model. In the studies, semi-structured interview forms were mostly used (38.4%) as data collection tool, and statistical analysis methods were determined mostly (38.4%) using the SPSS package program as data analysis method. According to the results of the research; There are few academic studies, serious problems in the concept of three dimensions, being unfamiliar with the mathematical language, the most difficult subject is mathematics, difficulties in teaching shaped subjects, students with visual impairments persistently making mistakes in practice, being able to name and distinguish basic geometric shapes, but it is not true in this regard. There are problems such as not having a concept understanding. In addition, it has been determined that some classroom activities are successful and useful in the mathematics education of visually impaired individuals at primary school level. It has been determined that the visually impaired students at primary education level are not cognitively different from the sighted students, they have an analytical way of thinking, their strongest point is social intelligence, and their weakest aspect is visual-spatial intelligence.

According to the results of the research; the fact that there are few academic studies, problems in the concept of three dimensions, being unfamiliar with the mathematical language, the most difficult subject is mathematics, difficulties in teaching shaped subjects, making mistakes in practice by visually impaired students, naming and distinguishing basic geometric shapes, but it is not a correct thing to do in this regard. There are problems such as lack of concept understanding. The results of the study conducted by Okur and Demir (2019) support these

findings. Okur and Demir (2019) found that visually impaired students at higher education level have difficulties in symbol-based lessons, especially in mathematics.

Another result of the study is the study group of 9 (69.2%) of the analyzed academic studies consisted of 2-10 people. Although the study group of 2 studies (15.3%) was not specified, there were more than 50 participants in the study group of 2 studies (15.3%). While Luborsky and Rubinstein (1995) stated that there is no standard for sample size in qualitative research, this issue is controversial, while Nastasi (2015) stated that the sample size should be chosen according to the preferred method in qualitative research (as cited in Başkale, 2016).

It has been determined that some classroom activities are successful and useful in the mathematics education of visually impaired individuals at primary education level. For example; It was found that the schema-based verbal mathematical problem solving strategy works for all students in the development of students' problem solving skills, the self-monitoring technique increases the accuracy of the questions asked by the students, the rate of errors decreases, the layered teaching is effective in the hand addition process, and the use of mathematical operations learned in daily life makes teaching easier. It has been determined that Braille typewriter and cubestone safe materials are useful in addition-subtraction processes, it is possible to teach geometric concepts with the developed materials, and peer education is effective. Parallel to this situation, the study of Okçu and Sözbilir (2016) can be cited as an example. Okçu and Sözbilir (2016) determined in their study that visually impaired students increase their level of attaining the achievements with an activity in which they are active in the lessons.

More research can be done on the mathematics education of the visually impaired at primary school level. When teaching mathematics to visually impaired students, teachers can stimulate the sense of touch, prefer simple mathematical questions when evaluating, and develop activities that require active participation in the classroom.



FSMBD

FSM Mesleki Bilimler Dergisi



Geliş/Received: 17.08.2022 Kabul/Accepted: 29.09.2022

POSTMODERN YÖNETİM ANLAYIŞI VE KURUM İÇİ İLETİŞİM:

SİVİL HAVACILIKTA YER HİZMETLERİ ALANINDA

KUŞAKLAR ARASINDA BİR ARAŞTIRMA¹

Dr. Mehmet Seçkin MUTLU²

Özet

Değişimin kaçınılmaz olduğu günümüzde kuruluşlar; varlıklarını sürdürebilmek için şartları iyi anlayarak dönemin ihtiyaçlarına uyum sağlamak zorundadırlar. Bu çalışmanın amacı; günümüz iş hayatında kuruluşlardaki yönetici ve çalışan arasındaki kuşak farklılığını, iletişim yönüyle incelemektir. Rekabetin her geçen gün arttığı günümüz iş dünyasında, yetenekli iş gücünü en erken aşamada keşfetmek, çekmek ve elde tutmak kuruluşların en önemli önceliklerinden biri haline gelmiştir diyebiliriz. Bu amaçla bir yandan kuşakların özellikleri incelenirken, bir yandan farklı kuşaklara mensup aynı işlerde çalışan bireylerin, kurum içi iletişimde farklı algılara sahip olup olmadıkları incelenmeye çalışılmıştır.

Her geçen gün artan personel değişim hızının, hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmaların hizmet kalitesi ve karlılıklarını doğrudan etkilediği bilinmektedir. Bu çalışma ile kuşaklar arası farklılıklar göz önünde bulundurularak, işletme hedeflerine giden yolda kurum içi iletişim yoluyla kuşaklara özel oluşabilecek beklentilerin öngörülmesi amaçlanmaktadır.

Müşteri memnuniyetinin temel hedef olduğu yer hizmetlerinde, bu hedefi yakalamanın yolu ise iç müşteri memnuniyetinden geçmektedir. İç müşteriyi oluşturan çalışanların büyük çoğunluğunun Y kuşağı olduğu göz önüne alındığında yöneticiler için başarıya giden yolun Y kuşağı çalışanlarını tanımak ve anlamaktan geçtiği anlaşılmaktadır. Bu başarıyı sürekli kılmak ise işletmenin kurum içi iletişim ve kurumsal bağlılığa verdiği önem ile orantılı olacaktır.

Anahtar Sözcükler: Kuşak, Havacılık, Modernizm, Postmodernizm, İletişim.

POSTMODERN MANAGEMENT APPROACH AND INTERNAL COMMUNICATION: IN THE FIELD OF GROUND SERVICES IN CIVIL AVIATION A RESEARCH BETWEEN GENERATIONS

Abstract

In today's world where change is inevitable, organizations; In order to survive, they have to understand the conditions well and adapt to the needs of the period. The aim of this study; is to examine the generation gap between the manager and the employee in today's business life in terms of communication. In today's business world where competition is increasing day by day, we can say that discovering, attracting and retaining talented workforce at the earliest stage has become one of the most important priorities of organizations. For this purpose, while examining the characteristics of generations, on the other hand, it has been tried to examine whether

¹ Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Bölümündeki 01.07.2019 tarihli doktora tezi çalışmasından üretilmiştir.

² Dr., İzmir, Türkiye, mutlumehmetseckin@gmail.com, ORCID 0000-0002-9011-8488

individuals working in the same jobs belonging to different generations have different perceptions in internal communication.

It is known that the increasing rate of personnel turnover directly affects the service quality and profitability of companies operating in the service sector. With this study, it is aimed to anticipate the expectations that may occur among the generations by means of internal communication on the way to business goals, taking into account the differences between generations.

In ground services, where customer satisfaction is the main target, the way to achieve this goal is through internal customer satisfaction. Considering that the majority of the employees who make up the internal customer are the Y generation, it is understood that the way to success for the managers is to know and understand the Y generation employees. Making this success permanent will be proportional to the importance that the company gives to internal communication and corporate commitment.

Keywords: Generation, Aviation, Modernism, Postmodernism, Communication

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi/Research Article

Kaynakça Gösterimi: Mutlu, M. S. (2022). Postmodern yönetim anlayışı ve kurum içi iletişim: Sivil havacılıkta yer hizmetleri alanında kuşaklar arasında bir araştırma. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 57-91.

1. GİRİŞ (MODERN VE POSTMODERN YÖNETİM ANLAYIŞLARI)

1.1. Modernizm ve Modern Yönetim Anlayışı

Demirtaş; “*Modernizm, Orta Çağ sonrası Aydınlanma Projesi ile başlayan ve mutlak etkisini 1960'lara ve 1970'lere kadar sürdüren dönemin adıdır. Modern sözcüğünün bugünkü kavramına ulaşması 1789 Fransız Devrimi ile başlamakta ve bu tarih başlangıç olarak alınarak I. Dünya Savaşı sonuna kadar geçen zaman 'Modern Çağ' olarak kabul edilmektedir* (Demirtaş, 2003, s. 11).” demektedir.

Temelinin 17. ve 18. yüzyıllarda atıldığı, 20. yüzyılın ortalarına kadar hayatın her alanında kullanılan modernizm kavramı, Latince kökenli modo'dan türeme modernus kelimesinden gelmektedir (Kumar, 1999, s. 88).

Arslan ve Ergün; “*1760-1850 yılları arasında İngiltere'de yaşanan sanayi devrimi sonucunda başta Avrupa ve ABD olmak üzere dünyanın değişik ülkelerinde yeni sermaye sahibi sınıf doğdu. Sanayi devrimi öncesinde nüfusun %90'ını köylülerde yaşadığı ve sadece büyük toprak sahiplerinin asil sayıldığı Avrupa'da milli gelir çok düşük, halkında büyük çoğunluğu fakirdi. Sanayi devrimiyle birlikte köyden kente göç olgusu artarken, fabrika işçiliğine doğru hızlı bir dönüşüm süreci yaşandı. Küçük burjuvazinin gelişmesi ve orta sınıfın zenginleşmesine paralel olarak kent olgusu daha çekici bir güç halini aldı* (Arslan & Ergün, 2014).” demektedirler.

Modernizm aslında toplumsal dönüşümün bir sonucu olarak doğduğu görülmektedir. Bu sürecin insan ihtiyaçlarının sadece tarımsal üretimle karşılanamaması, yeni ihtiyaçların doğması, bilimsel çalışmaları yapacak ortamın oluşması gibi aslında yıllar içerisinde oluşan birçok gelişmenin sonucu olduğu söylenebilir. Bu süreç ve gelişmeler, sonuçları itibariyle incelendiğinde dünya düzeninin değişiminde etkili olduğu görülmektedir.

Modernizm akımı ile oluşan bilgi ve teknolojinin, kapitalist sistemin toplumsal kabulü ve yayılmasında büyük etkisi olduğu bilinmektedir. Modernizm ile birlikte birçok üretim yöntemi ve sistemi gelişmiştir. Bu sistemlerin temel amacı ise üretim verimliliğini arttırarak sermayenin daha zenginleşmesini sağlamaktır. Bu sistemler arasında ise en bilinen ve hala günümüzde kullanılanı Fordizm'dir diyebiliriz. Henry Ford kendi otomobil fabrikasında sipariş ile üretimden kitle üretimine geçerek elde ettiği verimlilikteki artışla, kendi adını taşıyan bir üretim sisteminin de oluşmasını sağlamıştır.

Harvey; “*Fordizmin sembolik başlangıç yılı hiç kuşku yok ki 1914 olarak kabul edilmeli. Bu tarihte Henry Ford, bir yıl önce Michigan'ın Dearborn kentinde kurmuş olduğu otomobil montaj hattında çalışan işçilere çabalarının karşılığı olarak sekiz saatlik bir iş günü için beş dolar ücret vermeye başlıyordu* (Harvey, Postmodernliğin Durumu, 2014, s. 147).” demektedir.

Bu anlamda günümüz iş ortamının en belirleyici özelliği olan çalışma saatlerinin ilk uygulaması Henry Ford tarafından yapılmıştır diyebiliriz. Henry Ford, kitle üretim odaklı olup bant üretim yöntemi ile üretimi yıllar süren birçok ürünün, üretim süresini kısaltmıştır. Fordizm, iş bölümü ile çalışanların yaptıkları işte uzmanlaşmaları üzerine kurulan bir sistem olup kişilerin gün içerisinde yaptıkları işlerin tekrarı sayesinde kazandıkları pratikle üretim hızlarının artmasını sağladığı söylenebilir. Üretim hızında gerçekleşen bu olumlu gelişime karşın iş bölümü ve uzmanlaşma nedeniyle çalışanların üretimin sadece görevli oldukları kısım üzerine yeteneklerinin gelişmesi sonucunu doğurmuştur.

Murray'a göre etkin ve verimli seri üretim yöntemi olan Fordizm dört ilkeye dayanır (Murray, 1995, s. 47):

1. Ürünler standartlaşmıştır, bu her parçanın ve her görevin standartlaştırılabileceği anlamına gelmektedir. Zanaatçı üretimin tersine - orada her parça özel olarak tasarlamak, yapılmak ve yerleştirmek zorundadır- seri üretilmiş bir dizi otomobil için, aynı far lambası aynı modele aynı biçimde yerleştirilebilir.
2. Eğer görevler aynıysa, bazıları mekanize edilebilmektedir. Böylece seri üretim işletmeleri her model için, çoğu üründen ürüne aktarılamayan özel amaçlı makineler geliştirmişlerdir.
3. Geriye kalan görevler bilimsel idare ya da Taylorizm'e tabidir. Burada her görev bileşenlerine ayrılmakta, iş-inceleme uzmanlarınca zaman ve hareket ilkesine göre yeniden tasarlanmakta ve elle çalışan işçilere işin nasıl yapılması gerektiği talimatlarla verilmektedir.
4. Sabit tezgahların yerini yürüyen bant almıştır; böylece işçi bir üründen diğerine gitmek yerine, ürün işçinin önünden gelip geçecektir.

Baudrillard'ın yaklaşımıyla bakılacak olursa "*bir dönemin (üretim toplumunun) kapanışı, diğer bir dönemin (tüketim toplumunun) açılışını da beraberinde getirmiştir. Sistemde yaşanan bu dönüşüm insanlara emekçi ve tasarruflu olarak değil, sadece tüketiciler olarak ihtiyaç duymaktadır*" (Baudrillard, 2017, s. 98). demektedir.

Yavuz Odabaşı Post Pazarlama kitabında. "*Kitle üretimi ve kitle tüketimi ilişkisi, insanların üretmek için çalışan, aynı zamanda yaşamak için tüketmek zorunda olan varlıklar olarak kabul edilmesini ortaya çıkarmıştır. Kısaca, kim oldukları önemli olmayan, yaptıkları iş kadar ödeme yapılan, tüketmek için harcadıkları kadar değer verilen varlıklar olarak kabul edilirdi insanlar* (Odabaşı, Postmodern Pazarlama, 2014, s. 29)" demektedir.

Modernleşmeyle birlikte, insanların hayatı yaşama biçimleri de değişmiştir diyebiliriz. Kitleli üretimin artması ile ortaya çıkan ürün fazlalığı bu ürünlerin nasıl satılacağı sorununu da ortaya çıkarmıştır. Bu sorunla birlikte bireylerin üretici rollerinin yanına tüketici rolü de eklenmiştir.

1.2. Postmodernizm ve Postmodern Yönetim Anlayışı

1970'lerde ulus aşırı sermaye ile başlayan gelişim, batı merkezci bir ekonominin tekeli sınıf fraksiyonuna karşı ulus aşırı bir sermaye grubunun hakimiyet kurmasıyla devam eder. Modernizm ve ulus devlet kuruluşu arasındaki müteakabiliyet bu sıralarda sanayi sonrası ile ulus aşırı ekonomik sermaye ve ulus üstü siyasi oluşumlarla yeni bir denkleme oturmaya başlamıştır. Megapoller döneminde ulus aşırı sermayenin hareketliliğinde, emek ve sermayenin yersizyurdsuzlaşmasıyla başlayan göçebe hareketin Batı'dan Doğu'ya doğru kaymaya başlamasıyla, sanayi sonrası dönemin hizmet ve kültür üretimine dönüşmesi gerçekleşti ve eğlence sektörünün ve pop kültürün birlikteliğinde, adına Postmodern diyebileceğimiz bir toplumsallaşmaya gitti (Akay, 2013, s. 7).

Jamesson; "*Postmodernizm, modernizmin kurumlarını, siyasal hareketlerini, yasalarını, geliştirdiği ahlaki ve düşünceleri meşrulaştıran büyük hikayelerin bittiği, bilgi kuramının yeniden ele alındığı, ilerleme ve kalkınma kavramının içeriğini yitirdiği, sürülmüş, standartlara bağlanmış bir bireyden, davranışları ve tercihleri farklı olan kişiliklerin ve kimliklerin geliştiği kaos dönemi olarak tanımlanmaktadır* (Jameson, 1994, s. 53-93)." demektedir.

Odabaşı; "*Postmodernizmi daha iyi anlayıp algılayabilmek, onu tarihsel bir kavram olarak kabul etmek ve analiz edebilmek için de doğru tarihsel süreçler açısından bakmak gerekmektedir. Alvin Toffler'in klasikleşen "Üçüncü Dalga" adlı eserinde sözünü ettiği insanlık tarihinin geçirdiği üç dönem, belki de modernizm ile postmodernizmi dönemselsel olarak ele alıp incelemede en etkili yaklaşımı oluşturmaktadır. Bilindiği gibi Toffler üç dönemi, tarım, endüstri ve bilgi dönemleri ve değişimleri olarak açıklamaya çalışmıştır. Tarım döneminin bin yıl gibi uzun bir zaman sürdüğü, endüstri döneminin ise üç yüzyıllık bir zaman diliminde oluştuğu söylenebilir. Öte yandan bilgi dönemi onar yıllık büyük patlamalar biçiminde oluşmakta ve büyük değişimlere, oluşumlara normal bir insan*

ömrü şahitlik edebilmektedir. Bu üç dönemi modern öncesi, modern, postmodern (modern ötesi) dönemler olarak adlandırılmak olanaklıdır (Odabaşı, 2014, s. 13)." demektedir.

Yapılan çalışmalar ve açıklamalar dikkate alındığında, postmodernizmin genellikle beş ayrı açıdan ya da beş ayrı bağlamda ele alındığını görülmektedir. (Doltaş, 2003, s. 192).

1- Postmodernizm, modernist dünyaya karşı bir duruş ve modernizmi sorgulayan bir yöntemdir. Bu tanım bugün de 1970'lerde olduğu gibi geçerliliğini korumaktadır.

2- Postmodernizm ideoloji karşıtı bir ideolojidir.

3- Postmodernizm bir düşünce biçimidir.

4- Postmodernizm bir sanat akımı ve kültür olgusudur.

5- Postmodernizmi bir akım olarak postmoderniteden ayırmak gerekir.

Sanayi Devrimi sonrası oluşan modernizm akımına karşı toplumda zaman içerisinde bazı konularda fikir ayrılıkları olduğu, toplum içerisinde modernizm öncesi dönem ile modernizm sonrası arasında karşılaştırma yapılmaya başlandığı bilinmektedir. Bu konudaki eleştirilerin başında, üretim kapasitesindeki artışla beraber daha fazla ürün üretilirken, çalışanların üretimdeki emek değerinin azaldığı yönündeki eleştiri gelmektedir. Bu ve benzer eleştiriler ile bireylerin modernizm ile karşılanmayan istekleri postmodernizm akımının oluşmasında temel oluşturduğu bilinmektedir. Postmodernizm, modernizm yok saymamakta ve sonlandırmamakta ve bunu yaparken özellikle insana olan bakış açısına büyük eleştiriler getirdiği bilinmektedir.

Semih Gümüş bu süreci "Bireyin edilgenlikten kurtulduktan sonra kendini keşfetmekle yetinmeyip yaşam biçimini kendi dışındaki bütün etkenlerin üstüne çıkarma, davranış biçimi otoriteden bağımsızlaştırma ve sınırsızlaştırma kararlılığı bireyciliği yüceltince, modernizmin sonunda kendini yıpratın paradoksu ortaya çıktı. Bu arada toplumsal baskının son çözümlemede hep kazanan gücü modernizmin doruklarını törpüleyince, değerlerin ortalamasını çıkaran postmodernizmin ya da onun ardında ya da önünde duran düşünce biçimlerinin aradığı koşullar oluşmaya başladı (Gümüş, 2015, s. 15)." şeklinde tanımlamaktadır.

Sobacı; "1970'li yıllara gelindiğinde, kapitalizmin içine girdiği kriz, yeniden yapılanma sürecini de beraberinde getirmiştir. Bu dönemde, kapitalizmin yeni bir aşaması olarak postfordist dönem; bu dönemin bir bütün olarak sanat, kültür ve bilim anlayışı post-fordizm olarak adlandırılmıştır. Postfordizm, 1970'lerin sonlarında fordizmin yerini alan yeni bir üretim modeli olarak ortaya çıkmıştır. Fordizmin standartlaştırıcı kitlesel üretimi nasıl ki kendi kültür ve estetiğine sahipse, postfordizmin esnek biçimleri de kendi hayat tarzlarını üretmiştir (Bıçkı & Sobacı, 2011, s. 223)." demektedir.

Post-fordizm üretim sisteminin, insanın önemini anlamamanın bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir. Fordizmde diğer üretim elemanlarından farkı olmayan insanın, zamanla kaybettiği onuru, postfordizmin oluşmasında temel etken olmuştur diyebiliriz. Denetlemenin merkezileşmeden uzaklaşması ile yeni eskiye göre daha dinamik ve piyasa ihtiyaçlarını karşılayabilen bir yapının olduğu görüşü bulunmaktadır. Fordizm ile birlikte değersizleşen ve vasıfsızlaşan çalışanlar, postmodernist yapı ile birlikte daha fazla kalifiye hale gelmiş, bireysel yetenek ve becerilerini ön plana çıkartma imkânı bulmuşlardır. Çalışanlar arasında fark yaratınların, işletmeler tarafından fark edilerek gelişmelerine katkı sağlanmaya başladığını söyleyebiliriz.

Yavuz Odabaşı, "Post-Fordizm'in belirleyici özelliklerinin başında gelen esneklik sadece üretim sisteminde kendini göstermekle kalmayıp toplumun yaşam biçimini de derinden etkilemeye devam etmektedir. Bu dönemin işçilerinden istenen esneklik, daha fazla beceri ve eğitimi zorunlu kılmış ve sonuçta işçileri farklılaşmış bireyler haline getirmiştir. İşçilerin kendi özel hayatlarında bu farklılaşma, farklı yaşam biçimleri, farklı ürün talepleri biçimini alır. Sonuçta mikro düzeyde fabrika ve çalışma yerlerinde başlayan ve tüm toplumun farklılaşmasına yol açan süreç işlemeye başlamıştır. Seri üretimden çıkmış standart ürünlere ilgi azalırken kişiye özel, ismarlama, yüksek kalite özelliğine sahip ürünlere talep artmaktadır. Kaliteye olan ilgi ve talep kaliteli ürünlere daha çok ödeme yapılabilmesini sağlamaktadır. İmaj, marka, ürün kalitesi ile birlikte ve bunların taşıyıcıları olarak tüketiciye sunulmaktadır. Yenileştirme ve moda baskısı ürünlerin ömrünü kısaltmakta ve rekabeti yoğunlaştırmaktadır (Odabaşı, 2014, s. 32)." demektedir.

Fordist sistemin başlangıcı gibi post-fordist sistemin de başlangıcı otomotiv sektörü ile olduğu bilinmektedir. Post-modernizmin başlangıcı olarak Toyota Üretim Sisteminin model olduğu kabul edilmektedir.

Toyota Üretim Sistemi (TPS) iki konsepte dayanmaktadır: "jidoka" ve "just in time". Japonca bir terim olan "jidoka", "insan dokunuşuyla otomasyon" olarak çevrilebilir ve hatalı üretime neden olabilecek tüm sorunların hızla tespit edilip düzeltilmesini hedefleyen bir yöntemdir. "Just in time" konsepti ise her üretim işlemini yalnızca bir sonraki işlemin gerektirdiği üretimi yapacak biçimde optimize ve koordine etmekle ilgilidir. (<https://www.toyota.com.tr/world-of-toyota/this-is-toyota/toyota-production-system.json>)

Tablo 1. Yönetim Prensipleri Açısından Modern-Post modern Karşılaştırması

	Modern	Postmodern
Planlama	<ol style="list-style-type: none"> 1.Kısa Dönem kar hedefleri 2.Seri üretim 3.Çalışanlar maliyettir 4.Dikey planlama 5.Yukarıdan aşağıya odaklanır 6.Planlama düzendir 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Uzun dönem kar hedefleri 2.Esnek üretim 3.Çalışanlar yatırımdır 4.Yatay planlama 5.İç ve dış müşteriye odaklanma 6.Planlama bozukluk ve karışıklığa yol açar
Örgütlenme	<ol style="list-style-type: none"> 1.Her çalışana bir iş (vasıfsız rutin işler) 2.Çalışan-yönetici çatışması 3.Departmentlara ayırım 4.Dikey yapı iyidir 5.Homojenlik güçtür 6.Söz hakkı üstlerindir & farklı seslere katlanılır 7.Uzmanlaşma, biçimselleştirme, rutinleştirme, parçalanma ve iş bölümü verimliliği artırır 	<ol style="list-style-type: none"> 1.İş takımları, çoklu-becerili çalışanlar 2.Çalışan-yönetici iş birliği 3.Geçirgen sınırlara sahip esnek sistem 4.Yatay yapı iyidir 5.Farklılık güçtür. 6.Çokseslilik ve farklılık bir değerdir. 7.Uzmanlaşma, biçimselleştirme, rutinleştirme, parçalanma ve iş bölümü verimliliği azaltır.
Etkileme	<ol style="list-style-type: none"> 1.Otorite üst yönetimce verilir (formel) 2.Dışsal ödül ve ceza 3.Her yerde denetim mekanizması 4.Kadınlara erkeklerin % 68i ödenir, azınlıklara daha az 5.Söylemi beyaz erkek tarzlıdır. 6.Bireysel teşvikler 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Otorite takım tarafından lidere verilir. 2.İçsel, güçlendirilmiş, sahiplenilmiş iş süreci 3.Kişiler kendi kendilerini disipline ederler 4.Kadınlar ve azınlıklar da eşit muamele 5.Çok seslilik, çoklu mantık 6.Takım ruhu
Yineleme	<ol style="list-style-type: none"> 1.Teori X veya Y 2.Çok katmanlı, çok kurallı, merkezleşmiş 3.Patron (yönetim) odaklı 4.Kariyer yolu beyaz erkeklere açıktır. 5.Çalışanlara ne yapılacağını söyler 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori S (Hizmet eden lider) 2.Az katmanlı, yaygın, merkezleşmemiş 3.İnsan (çalışan, müşteri odaklı) 4.Kadın ve azınlıklar için de eşit kariyer olanakları 5.Vizyoner (Yön gösterici)

Kontrol	1.Merkezi kontrol	1.Dağıtılmış kontrol
	2.En sonunda denetim	2.Kalite kontrol herkesin işi
	3.Mikro gözetim	3.İki taraflı kontrol
	4.Kırmızı bant	4.Otokontrol, bağlılık
	5.Bilgi depolama	5.Bilgi paylaşımı
	6.Piramidin üstündekileri eğit	6.Çalışanları eğit
	7.Sonuç kriterlerini ölç.	7.Süreç kriterlerini ölç
	8.Bilgi sırdır.	8.Herkese bilgi verilir
	9.Korkuya dayalı kontrol	9.Kendini kontrol

Akın & Şaylıkay, 2016)

1.3. Kurum İçi İletişime Yönelik Kuramsal Çerçeve

Yurdakul; “Küresel ekonomide ve iş dünyasında yaşanan yoğun değişim ve gelişimler varlıklarını uzun ömürlü olarak sürdürmek isteyen işletmeleri, “iletişim” kavramını daha çok dikkate almaları konusunda uyarmaktadır. Bunun başlıca nedenlerini; üretimin kitlesel bir nitelik kazanarak büyük boyutlara ulaşması, tüketici sayısının artması ve tüketicilerin giderek daha çok bilinçlenmesi, tüketici istek ve beklentilerinin sürekli değişmesi, üreticilerle tüketiciler arasındaki mesafenin her geçen gün daha da artması, küreselleşme ile birlikte rekabetin boyutlarının büyümesi, çok geniş bir alana yayılmış tüketicilere mal ve hizmetlerin ulaştırılabilmesi için kullanılan aracı kurumların artması vb. olarak sıralamak mümkündür (Yurdakul, 2003).” demektedir.

1.3.1. İletişim

Erdoğan; “İnsan biyolojik ve toplumsal bir varlıktır. Biyolojik yanı fiziksel varoluşuyla ve bu varoluşun sürdürülmesiyle ilgilidir. Toplumsal yanı ise hem fiziksel varoluşunu hem de topluluktaki kendisinin ve ötekilerin örgütlü varoluşunu sürdürmesiyle ilgilidir. Toplumsal yan, mikro seviyede insan psikolojisinden makro seviyede toplumsal üretim, dağıtım ve tüketime kadar çeşitlenir. Dolayısıyla iletişim, insanın biyolojik, psikolojik ve toplumsal varlığını üretebilmesinin ve geliştirebilmesinin zorunlu koşulu olan düşünsel ve ilişkisel faaliyetler bütünüdür (Erdoğan, 2011, s. 37).” demektedir.

İletişimin kökeninde, insanın diğer insanlar, çevre, toplumsal değer, tutum ve davranışlar hakkında bilgi edinip kendini güçlü ve güven içinde hissetme arzusu yatmaktadır (Özkalp, 1987, s. 194).

İnsanın hayatına devam edebilmesi için çevresi ile iletişim kurması gerekmektedir. Bu gereklilik biyolojik ihtiyaçlardan olduğu kadar psikolojik ihtiyaçlardan da kaynaklanmaktadır. İnsanoğlunun açlık, barınma, korunma gibi ihtiyaçlarının yanında kendisini ifade etme, karşısındakini anlama gibi ihtiyaçları bulunmaktadır.

İletişim anlam arama çabasıdır; insanın başlattığı kendisini çevresinde yönlendirecek ve değişen gereksinimlerini karşılayacak şekilde uyarıları ayırt etme ve örgütlemeye çalıştığı yaratıcı bir edimdir (Çamdereli, 2015, s. 14).

1.3.2. Kurum İçi İletişim

Işık; “Dilimizde iletişim kavramının kökeni, Fransızca ve İngilizcedeki "communication" kelimesine karşılık gelmektedir. Kavramın kökenindeki "commun" kelimesi paylaşmak, ortaklaşmak, ortak kılmak anlamlarına dayandırılmakta, bunun da iletişimin amaçlarından birisi olduğu kabul edilmektedir. Ortaklığa ulaşmanın yegâne yolu ise bilgi, duygu ve düşüncelerin karşılıklı aktarılmasından geçmektedir (Işık, 2000, s. 10).” demektedir.

Göral; Örgütsel iletişim, örgütün işleyişini sağlamak ve örgütü hedeflerine ulaştırmak amacıyla, gerek örgütü oluşturan çeşitli bölüm ve ögeler, gerekse örgüt ile çevresi arasında girilen devamlı bir bilgi ve düşünce alışverişine veya bölümler arasında gerekli ilişkilerin kurulmasına olanak tanıyan toplumsal bir süreçtir (Göral, 2007, s. 133). şeklinde ifade etmektedir.

Başka bir tanımda; "Örgütsel İletişim bir kuruluşa, derneğe, kuruma ya da organizasyona karşı, kamuoyunu ve işletme iklimini etkileme hedefi olan tüm iletişim çalışmalarının planlı ve eşgüdümlü uygulamasıdır (Okay, 2005, s. 13)." denilmektedir.

Örgütler, bireylerin tek başlarına başaramayacak amaçları, kolektif bir çaba sonucunda başarmak amacıyla meydana gelirler. Örgütsel unsurların bir araya getirilip organize edilmesinden sonra, belirlenen amaçlara ulaşmak için gereklidir. Bu nedenle etkin bir iletişim, tüm yönetim faaliyetleri için temel bir öneme sahiptir (Tutar, 2003, s. 44).

Eren; "Yöneticilerin, işletmeleri amaçlarına ulaştırmak için iş birliği yaptıkları insanları bu amaçları gerçekleştirme doğrultusunda harekete geçirmek zorunda olduklarını hiç bir zaman unutmamalıyız. Çünkü sosyal, kültürel ve ekonomik amaçlı tüm kuruluşlarda yönetimin başarısı işletmeyi amaca ulaştırma derecesi yani yönetsel etkinlik ile ölçülebilir. Yönetsel etkinliğin artırılabilmesinin temel koşulu ise, insan gücü etmenini, amaçlar doğrultusunda davranışa geçirebilme ve ondan iyi bir verim alabilmeyi gerektirir (Eren, 2006, s. 1)." görüşünü paylaşmıştır.

1.3.3. Kurumsal Bağlılık

Güllüoğlu; "Kurumsal bağlılık özellikle son 30 yıl içerisinde başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere pek çok ülkede araştırma konusu haline gelmiştir. Dünyanın giderek küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamda ülkesel sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda kuruluşların ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe doğru sağlam adımlarla yürüyebilmelerinde kurumsal bağlılık kavramı oldukça önem kazanmıştır (Güllüoğlu, 2012, s. 12)." demektedir.

İnce ve Gül; "Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında örgütlerin ayakta durabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için, sahip oldukları en önemli sermaye olan insan kaynağını etkin ve verimli biçimde kullanmaları gerekmektedir. Ekonomik ve siyasi belirsizliğin yaşandığı ve sık sık yaşanan krizlerin neden olduğu pek çok örgütsel problemlerden en az zararla kurtulabilmede ise kurumsal bağlılık kavramı, örgüt yönetimlerine önemli açılımlar sunabilmektedir (İnce & Gül, 2005, s. 101-102)." demektedirler.

Çalışanların örgütsel etkinliği algılayabilmeleri, örgütsel iletişim sayesinde gerçekleşmektedir. Çalışanların algıladıkları örgütsel etkinlik ise kurumsal bağlılık düzeylerine olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Ada, Alver, & Atlı, 2008, s. 504).

Teknoloji ve otomasyon ne kadar gelişse ve iş hayatında artarak yer bulsa da şirketlerin en önemli kaynağı insan olmaya devam ediyor. Çalışanlar için çekici bir şirket olmayı ve çalışan memnuniyetini sağlayarak verimliliği arttırmayı hedefleyen şirketler için işten ayrılmalar, gizli ama büyük maliyetler getiriyor. Kişi çalıştığı sürece şirketin iç ve dış bağlantıları, müşterileri, projeleri ve rekabet koşulları gibi bilgilere sahip oluyor. Ayrıldığında kurumsal bilgiler ya da kişinin hafızası, dolayısıyla şirketin bilgi birikiminin bir parçası da kaybedilmiş oluyor. Aynı zamanda çalışan, başka bir şirkete geçtiği zaman kişinin sahip olduğu ilişki ağı da beraberinde gidiyor (Acıhoğlu, 2017, s. 13).

Kurumsal bağlılık, kurumsal iletişimin bir sonucu olarak oluşabileceği gibi çalışanın bireysel özellikleri nedeniyle de gelişebilmektedir. Kurumsal bağlılıkta temel nokta kurumun hedefleri ile çalışanların hedeflerinin aynı yöne getirilmesi, görüş birlikteliği yaratılmasıdır denilebilir. Bu birlikteliğin yaratılabilmesi için yukarıda da aktarıldığı gibi kurumsal iletişimin ikna fonksiyonunun kullanılması kilit önem taşıdığı bilinmektedir.

Sığrı; "Kurumsal bağlılık hem örgütün varlığının devam ettirebilmesi hem de personelin daha uyumlu ve üretken olabilmesi bakımından önemlidir. Yaşamlarını yüksek tatmin duygusu ile sürdüren çalışanlar, olumlu iş tutumları geliştirecek ve kuruluşlarına daha faydalı olacaklardır. Öyle ki, örgüt ile birey arasında kurulan bağlar, kurumun en değerli varlığı olan çalışanların ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarını sağlayacağı gibi, bireylerin aidiyet duygusunun gelişmesine de yardımcı olacaktır (Sığrı, 2007, s. 262)." demektedir.

Özetle, insan yaşamının büyük bir bölümü, iş ve meslek faaliyetleri yürütmekle geçmektedir. İş, yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir işleve sahiptir. Bu nedenle, iş doyumu endüstri psikolojisinin önemli konularından birini oluşturmaktadır ve kurumsal bağlılığı etkileyen önemli bileşenlerden biri olarak ele alınmaktadır (Güllüoğlu, 2012, s. 61).

1.4. Kuşaklar

Kuşak kelimesinin tanımı Türk Dil Kurumu'nda toplumbilim yönüyle tanımı " Yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon" olarak bulunmaktadır. (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a4826f9238968.26288296)

Kuşak kavramı, aynı zaman aralığında doğmuş ve ilgili yılların şartlarında yetişmiş olan kişiler topluluğudur. Bu kısacık tanım bile aslında kuşak kavramına ilişkin birçok ipucunu içinde barındırmaktadır. Belirli zaman aralığında doğmuş olan kişiler benzer sosyal, ekonomik, kültürel, teknolojik, ekolojik gelişmişlik düzeyi, demografik özellikleri, ülke içerisinde benzer politik konular ve yasal düzenlemelerle yetişmektedir. Farklı konularda yaşanan bu ortak toplumsal gelişmişlik düzeyi, aynı tarihsel aralıkta yetişen kişilerin hayata bakış açılarının ve yaşam tarzlarının da benzer olmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte, aynı toplum içerisinde yaşayan farklı kuşaklar; algıda, yaşam tarzında, iletişim ve hayata dair bakış açılarından birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu farklı kuşaklar; Sessiz Kuşak (1925-1945), BabyBoomers (1946-1964), X Kuşağı (1965-1979), Y Kuşağı (1980-1999) ve Z Kuşağı (2000 ve sonrası)'dır. Her bir kuşağın tarihsel aralığına baktığımızda; aileniz, aile büyükleriniz, kardeşleriniz ya da çevrenizdeki kişilerin bu kuşaklardan biri içerisinde yer aldığını ve her birinin yaşan tarzı, çalışma biçimi, motivasyon düzeyi, değer öncelikleri ve iletişim açısından birbirlerinden farklı özelliklere sahip olduğunu görebilirsiniz. Bu farklılıklar, bir kuşağın diğer kuşak/kuşaklarla farklı açılardan uyumsuzluklar yaşamasına neden olmaktadır. Önemli olan bireylerin, bu farklılıkların bilincinde olması ve ona göre hareket etmesidir. Bu yolla, bireyler arasında daha sağlıklı iletişimlerin kurulabilmesi mümkün olur (Bakırtaş, Divanoğlu, & Akkaş, 2016).

Literatür incelemesinde farklı kuşak sınıflandırması ve tarih aralıkları mevcut olsa da kuşak sınıflandırmalarını keskinleştiren ve belirleyen unsurların sadece ülke bazında değil dünya genelinde insanların hayatını değiştiren sosyolojik, ekonomik, teknolojik olaylar olduğu görülmektedir. Bu olaylar olmasa ve kuşaklar arası belirgin farklılıklar olmasa kuşakların farklılığından da bahsetmek mümkün olmamaktadır.

Yenibiris.com verilerine göre Türkiye'de 25 milyonluk iş gücünün 7,5 milyonu her sene istifa ediyor. PWC'ye göre işten ayrılma oranı daha da artacak. Bu sayılar, Türkiye'de çalışanların 3 senede bir iş değiştirdiğini ve her geçen sene sürenin kıaldığını gösteriyor. Yeni mezun bir Y kuşağının bir şirkette ortalama çalışma süresinin daha da azalması, 40 yıllık kariyeri boyunca yaklaşık 15 farklı şirkette çalışacağı anlamına geliyor. Kısa sürede sık iş değiştirme, özgeçmişlerde çoktan kendini göstermeye başladı bile. Eskiden özgeçmiş incelenirken uzun yıllar bir şirkette çalışmış veya çalışıyor olmak tercih sebebi iken, sık iş değiştirmiş olmak artık negatif bir durum olarak algılanmıyor. 2000'li yılların başındaysa 10 yıl içinde iki kereden fazla iş değiştiren çalışan "sadakatsiz" olarak tanımlanıyordu. Bugün ise 10 yılda 4 kereden fazla iş değiştirene "sadakatsiz" deniyor. Bu sıklıkta çalışanı kaybeden firmalar çalışan maliyetlerini görünmeyen bir şekilde yaklaşık iki katına çıkarmış oluyor. Diğer taraftan kuruluşlar arasında her geçen gün artan rekabet, her türlü maliyeti kontrol altına almak ve azaltmak gerekliliğini ortaya koyuyor. Zorlu rekabet şartlarında düşük kar marjları ile hayatta kalmaya çalışan kuruluşların, çalışan sağlayamadığı durumda, işten ayrılmalarla gelecek maliyetlerle sürdürebilirliklerini zora sokacakları bir gerçek (Acılıoğlu, 2017, s. 13).

İster kısa vadeli ister uzun vadeli sonuçları ile alınsın, işletmeler için personelini elde tutmak sürdürülebilirliği için önemli bir faktör haline geldiği gözlemlenmektedir. Bu durumu yaratabilmek için en sağlıklı yol ise kuşaklar arası farklılıkları pozitif anlamda değerlendirerek kurum içi iletişimin kurulması olduğu düşünülmektedir. Kurum içi iletişimin doğru kurgulanabilmesi için işletmede yer alan çalışanların ait oldukları kuşaklar ve özellikler hakkında bilgi sahibi olunması gerekmektedir.

Türkiye'de beş kuşak bir arada yaşamakta, ülke ekonomisine şu anda X, Y, Z olarak adlandırılan 3 farklı nesil katkı sağlamakta çalışma hayatında X, Y, Z olarak adlandırılan ve aktif rol oynayan 3 kuşağın verimliliğini arttıracak motivasyon araçları önem arz etmektedir (Ünal, 2017, s. 3).

Elitaş ve Ağca; "Yüksek performanslı firmalar, doğru işleri doğru şekilde yapan firmalardır. Müşterilerinin istedikleri ürün ve hizmetleri daha yüksek kalitede ve daha düşük maliyetle üretirler. Müşterilerinin, çalışanlarının ve ortaklarının beklentilerini karşılayacak veya aşacak şekilde katma değer yaratırlar (Elitaş & Ağca, 2006, s. 346)." demektedirler.

Kuruluşlar kadar Y Kuşağı'na liderlik eden yöneticiler de bu değişimden, genç kuşağın farklı beklentilerinden etkilenmektedir. Beraber çalıştığı amirini önce birey, dolayısıyla çalışma arkadaşı, sonra yöneticisi olarak gören, kişisel gelişimi için yöneticinin kendine olan katkısını net bir şekilde hissetmek isteyen Y Kuşağını motive edemeyen yöneticiler, zamanla ekiplerinde çalışacak kişiler bulmakta zorlanabilmektedir. Sosyal medyayı etkin bir şekilde kullanan ve akranları arasında çok sıkı bir iletişim bağı olan Y Kuşağı üyeleri, memnun olmadıkları yöneticileri hakkında soru sorulduğunda (hatta sorulmadan) varsa olumsuz görüşlerini paylaşmaktan çekinmemektedirler. Bilgiye rahatlıkla ulaşabilen Y Kuşağı, iş değiştireceği zaman şirket hakkında olduğu kadar olası yöneticisi hakkında da bilgi edinmeye çalışıyor. Şirket hakkında olumlu düşünse dahi, olumsuz görüşler bildirilen, Y Kuşağı'nın beklentileri yönünde çaba göstermeyen bir yönetici ile çalışmak istememektedirler (Acılıoğlu, 2017, s. 15).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi

Araştırma, İzmir ilinde Adnan Menderes Havalimanında çalışan X ve Y kuşağına mensup kişilere yapılan anket çalışması neticesinde elde edilen verilere ve analizlere yer verilmiştir. Anketlere verilen cevapların analizi için, SPSS'in 21. versiyonu kullanılmıştır. Demografik özellikler ve 5'li Likert Tipi şeklinde sorulmuştur. Katılımcıların sorulara hangi ölçekte tercih ettiği, "Tamamen Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsız", "Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" şıklarından birini seçerek belirtmektedir. Teknikler ve analizler Demografik özellikler; Normallik testi, Ki-Kare Analizi, Parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney-U testi ile Korelasyon ve Regresyon analizleri uygulanmış, yorumlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Amacı

Her geçen gün artan personel değişim hızı; özellikle insan gücü ağırlıklı üretim yapan firmaların hizmet kalitesi ve karlılıklarını doğrudan etkilediği bilinmektedir. Bu duruma bir de örgüt içi nesil farklılığı nedeniyle oluşabilecek engeller de eklendiğinde sorun kurumlar için daha önemli bir hal almaktadır. Bu çalışma ile kuşaklar arası farklılıklar göz önünde bulundurularak, işletme hedeflerine giden yolda kurum içi iletişim yoluyla kuşaklara özel oluşabilecek beklentilerin öngörülmesi amaçlanmaktadır.

2.3. Araştırmanın Tartışma Soruları

Araştırmanın konuları dört başlık altında belirlenmiştir. Anket sorularının belirlenmesinde dört tartışma sorusu temel alınarak hazırlanmıştır. Ankette bir, iki, üç, dört ve beşinci sorular birinci tartışma sorusunu, altı, yedi, sekiz, dokuz ve onuncu sorular ikinci tartışma sorusunu, on bir, on iki, on üç, on dört ve on beşinci sorular arası üçüncü tartışma sorusunu, on altı, on yedi, on sekiz, on dokuz ve yirminci sorular ise dördüncü tartışma sorusunun destekleyici sorularından oluşmaktadır. Araştırmanın dört tartışma sorusu aşağıdaki gibidir.

1. Kurum içi iletişimin önemi X ve Y kuşağı çalışanlar için nasıldır?
2. X ve Y kuşağı çalışanlarına göre kurum içi iletişimin kurumun verimliliğine katkısı var mıdır?
3. Kurum içi iletişimin etkileri ve özellikleri, X ve Y kuşağı çalışanlar için nasıldır?
4. X ve Y kuşağı çalışanların kurum içi iletişim memnuniyet düzeyleri nasıldır?

2.4. Araştırmanın Sınırlılıklarının Tanımı

Araştırma bazı sınırlılıklar ihtiva etmektedir. Dolayısıyla veri değerlendirmelerinde bu sınırlılıkların göz önünde bulundurulması büyük önem taşımaktadır.

- Araştırmada iletişimi değil yalnız kurum içi iletişimin kuşaklar arasındaki önemini tespit etmeyi amaçlanmaktadır.
- Araştırma, kuşaklar arasında kurum içi iletişimde kullanılacak yöntemler açısından fark bulunup bulunmadığını araştırmamaktadır.
- Anket katılımcı açısından her ne kadar diğer kuşaklara açıksa da araştırma X Kuşağı yöneticiler ve Y Kuşağı çalışanlarla sınırlı tutulmuştur.

- Çalışmanın uygulaması Sivil Havacılık alanında Yer Hizmetleri şirketleri ile sınırlı tutulmuştur.
- Anket uygulaması Adnan Menderes Havalimanında Yer Hizmetleri şirketi çalışanlarıyla yapılmıştır.
- Araştırmanın güvenilirliği ankete katılan kişilerin vermiş oldukları cevapların objektifliği ile sınırlıdır.
- Anket 2018 yılının Eylül ayı içerisinde yapılmış olup ilgili tarihin görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

2.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

İzmir Adnan Menderes Havalimanında Mülki İdare Amirliğinden alınan onay ile birlikte Yer Hizmeti Çalışanlarına EK-1'deki anket uygulanmıştır. Ankete katılımlar gönüllülük esasına göre yapılmıştır. Ankete toplam 317 kişi katılmıştır. Araştırma için amacına yönelik örneklem seçilmiştir. Anket, sadece bir yer hizmeti firması çalışanları ile değil Adnan Menderes Havalimanı'nda Yer Hizmetleri şirketlerinde çalışan tüm personele gönüllülük esasına göre uygulanmıştır. Genel tarama modeline göre yapılan anketlerde değişkenler arasındaki sayısal farkın nedeni yönetici sayısının doğal olarak çalışan sayısından az olmasından kaynaklanmaktadır.

2.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama ve Değerlendirme Yöntemleri

Veri toplanırken objektifliği sağlamak için kurum üyelerine anket yapılacak olup anket sonuçları ile katılımcıların uyumlulukları değerlendirilecektir. Verilerin dağılımının normallüğünün kontrolü amacıyla Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Test sonuçları değerlendirildiğinde verilerin dağılımının normal olarak dağılmadığı görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. X ve Y kuşakları arasında Kurum içi iletişimin önemi ile kurum içi iletişimin kuruma katkısı/ sonuçları, kurum içi iletişimin yolları ve yöntemleri, çalışılan kurumun değerlendirilmesi etkileri arasındaki farklılıkları değerlendirmek için Mann Whitney – U testi yapılmıştır. X ve Y kuşaklarını her bir soru için verilen cevapların analizi Mann Whitney – U testi ile uygulanmıştır.

3. BULGULAR

İzmir ilinde Adnan Menderes Havalimanında çalışan X ve Y kuşağına mensup kişilere yapılan anket çalışması neticesinde elde edilen verilere ve analizlere yer verilmiştir. Anketlere verilen cevapların analizi için, SPSS'in 21. versiyonu kullanılmıştır. Ankete toplam 317 kişi katılmıştır.

Tablo 2. Ankete Katılanların Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde %	
Kuşaklar	Patlama Kuşağı	7	2,2
	X Kuşağı	30	9,5
	Y Kuşağı	280	88,3
Görev	Memur	278	87,7
	Yönetici	39	12,3
Cinsiyet	Kadın	179	56,5
	Erkek	138	43,5
Öğrenim Durumu	Lise	90	28,5
	Üniversite	222	70
	Y.Lisans-Doktora	5	1,5

Kıdem	0-5 yıl	234	73,8
	6-10 yıl	48	15,1
	10 yıl üstü	35	11,1
Medeni Durum	Bekâr	204	64,3
	Evli	113	35,7

Dağılıma bakıldığında örnek olarak alınan yer hizmetleri şirketlerinde çalışanların kuşaklara göre yüzdelik dağılımına bakıldığında, %88,3'ünün Y kuşağı, %9,5'nin X kuşağı, %2,2'sinin Patlama kuşağına üye olduğu görülmektedir. Yer Hizmetleri işinin yapısı gereği dinamizm ve hız gerektirmesi nedeniyle çalışanların yeni nesli temsil eden kuşaktan olması makul olarak değerlendirilmektedir. Anket katılımcılarının yaş kategorilerine göre dağılımı incelendiğinde çalışmanın konusuna uygun bir dağılımın gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 3. Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri, 2011

Yaş grubu Age group	15 ve daha yukan yaştaki nüfus Population 15 years of age and over	İşgücü - Labour force			İşgücüne dahil olmayan nüfus Population not in labour force	İşgücüne katılım oranı Labour force participation rate	İstihdam oranı Employment rate	İşsizlik oranı Unemployment rate
		Toplam Total	İstihdam Employed	İşsiz Unemployed				
Toplam - Total								
Toplam - Total	55.639	26.420	24.320	2.100	29.219	47,5	43,7	7,9
15-19	6.314	1.450	1.218	232	4.864	23,0	19,3	16,0
20-24	6.251	3.287	2.810	477	2.965	52,6	44,9	14,5
25-29	6.311	4.113	3.703	410	2.198	65,2	58,7	10,0
30-34	6.466	4.244	3.944	300	2.222	65,6	61,0	7,1
35-39	5.634	3.662	3.435	227	1.972	65,0	61,0	6,2
40-44	4.691	3.006	2.838	168	1.685	64,1	60,5	5,6
45-49	4.825	2.648	2.504	144	2.177	54,9	51,9	5,4
50-54	3.733	1.544	1.467	77	2.189	41,4	39,3	5,0
55-59	3.439	1.095	1.050	45	2.344	31,8	30,5	4,1
60-64	2.530	611	597	14	1.918	24,2	23,6	2,3
65 +	5.445	761	754	7	4.684	14,0	13,8	0,9

TÜİK verilerine göre iş hayatından büyük çoğunluğu temsil etmeleri nedeniyle Y kuşağı işletmelerin kurumsal yapılarını da doğrudan belirleyecek ve değiştirecektir. Alacakları kararlar ve kendi kuşaklarına özgü davranışları ile ve buldukları sektörün, aynı zamanda kurumun yol haritasını belirleyecek baskın fikirlere sahip olan kesimini oluşturacağı düşünülmektedir.

Sonuçlar incelendiğinde; ankete katılan toplam 317 kişiden 278 kişinin memur, geriye kalan 39 kişinin ise yönetici olarak çalıştığı görülmektedir. Yüzdesel dağılımı bakıldığında çalışanların %87,7'nin memur, %12,3'unun ise yönetici olarak görev yaptığı sonuçlardan anlaşılmaktadır. Yüzdesel dağılımı gösteren Tablo 2'de sunulmaktadır.

Ankete katılan 317 kişinin cinsiyetlere göre dağılımı incelendiğinde 179 kadın, 138 erkek personelden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre yüzdesel dağılımı incelendiğinde; toplam katılımcı içerisinde %56,5'inin kadınlardan, %43,5'inin ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Ankete katılanların öğrenim durumlarına göre dağılımına bakıldığında; 90 kişinin Lise, 222 kişinin Üniversite, 5 kişinin ise Yüksek Lisans-Doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Anket sonuçlarına göre öğrenim durumlarının yüzdesel dağılımı incelendiğinde %28,5'unun Lise mezunu, %70'inin Üniversite, %1,5'inin ise Yüksek Lisans ve/veya Doktora mezunu oldukları görülmektedir. Eğitim düzeyi ve personelin kurumsal bağlılık düzeyi ilişkisi arasında ters orantı

olduğu bilinmektedir. Dağılım incelendiğinde, %1,5'lik kesimin işyerinde yükselme arzusu daha yüksek çalışanlardan oluştuğunu ifade edebiliriz. Eğitim kurum kültürünü destekleyen bir unsurdur. Tablo 2'de üniversite düzeyinde %70'e denk gelen üniversite mezunu çalışan sayısı, kurum kültürlerini oluşturmada kurumun bir avantajı olarak görülebilir. Öğrenim hayatından kurum kültürü ve kurum kültürünün iş başarısına olan etkisi ile ilgili bilgi sahibi olmuş bireylerin kurum kültürüne katılımının daha kolay olacağı öngörülmektedir.

Ankete katılanların kıdem yıllarına göre dağılımına bakıldığında; 234 kişinin 0-5 yıl aralığında tecrübeli olduğu, 48 kişinin 6-10 yıl aralığında tecrübeli olduğu, 35 kişinin ise 10 yıl ve üstü tecrübeli olduğu görülmektedir. Ankete katılanların yüzdesel dağılımına bakıldığında; %73,8'nin 0-5 yıl, %15,1'nin 6-10 yıl, %11,1'inin 10 yıl ve üstü kıdem sahibi olduğu anlaşılmaktadır.

Kıdem yıllarına göre oranı %11 ve %15'lik olan çalışan kesimi; kurum içerisinde kurum kültürü ve sistematik ilerleyişte aktif olan kesimdir. Bu dilimde bulunan kişiler zaman içerisinde kurumda yaşanan risk ve fırsatları deneyimlemiştir. Kurumsal örgütlenme ve kurum içi iletişim hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaları nedeniyle de kurum için aksiyon oluşturmada kıdemi az olanların işe yaklaşımlarına öncülük etmektedirler. Büyük (orta) ölçekteki özellikle turizm gibi iş değişikliğinin çok yaşandığı sektörler için kıdemlerin yıllar arasında dağılımı ideal oranda olduğu söylenebilir.

Medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde 113 kişinin evli, 204 kişinin bekâr olduğu görülmüştür. Anket katılımcılarının medeni durumlarının yüzdelik dağılımına bakıldığında %64,3'ünün bekâr, %35,7'sinin ise evli olduğu görülmektedir. Kuruma bağlılığı etkileyen bir faktör olması sebebiyle % 35.7 evli personelin yönetici pozisyonu için potansiyel oluşturmaktadır. Kişilerin sorumluluklarından doğan şartlar; kuruma aidiyetine etki ettiği düşünülmektedir.

3.1. Güvenirlilik Testi

Genel güvenilirlik öğrenilmesi için Cronbach's Alpha katsayı hesabı yapılmıştır. Güvenirlilik kavramsal olarak bakıldığında; anketteki soruların birbirleri arasındaki tutarlılığını incelemekte yeterliliği de tanımlaması nedeniyle önemli bir kavramdır. Cronbach's Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir.

0. 0.40<= Alpha<0.60 ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür. Yeniden düzenlenmelidir.

0.60<= Alpha<0.80 ise ölçek oldukça güvenilirdir.

0.80<= Alpha<1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

00<= Alpha<0.40 ise ölçek güvenilir değildir. Yeniden düzenlenmelidir.

Tablo 4. Anketin Güvenirlilik Tablosu

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on StandardizedItems	N of Items
,853	,858	20

Çalışma ölçeğinin güvenilirliği SPSS paket programı üzerinden Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri 0,853 olarak hesaplanmıştır. Katsayının 0,70'den büyük olan ölçeklerin güvenilir olarak kabul edilmektedir. Elde edilen bu güvenilirlik skoru ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.2. Normallik Testi Analizi

SPSS programında verilerin dağılımının normal dağılım kontrolü test etmek amacıyla Shapiro-Wilk testi yapılmıştır. Test sonuçları incelendiğinde, dağılımın normal gerçekleşmediği görülmüştür. P değerine bakıldığında (sig.) 0,05'den büyük olmadığı görülmüştür. Test sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

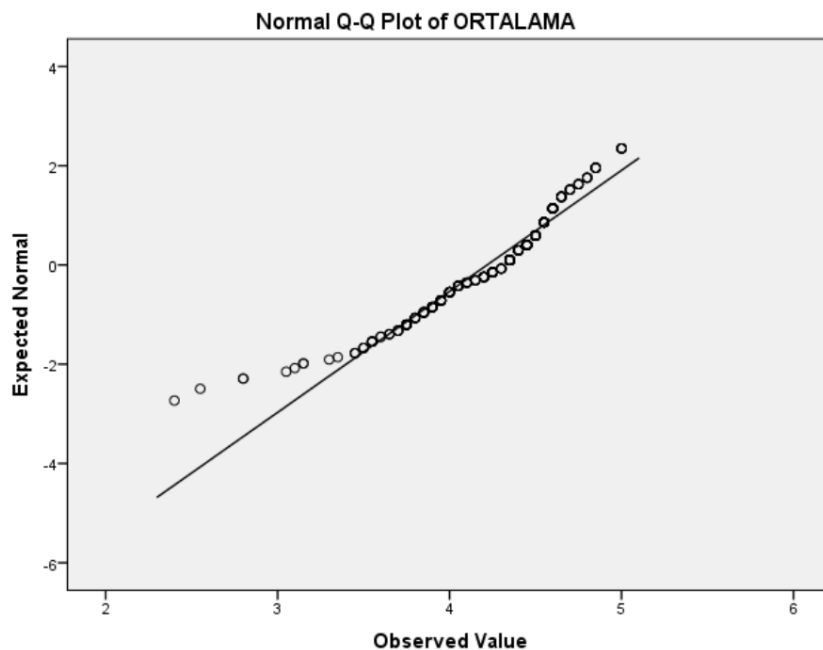
H_0 : Veriler normal dağılımlıdır.

H_1 : Veriler normal dağılımlı değildir.

Tablo 5. Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ortalama	,147	317	,000	,936	317	,000

Tablo 6. Verilerin Ortalama Dağılım Tablosu



Tablo sonuçlarına bakıldığı zaman H_0 hipotezi reddedilir. Normal dağılıp dağılmadığını Shapiro-Wilk testinin sonucunda da sig= 0,05 altında olduğu belirlenmiştir. Verilerimiz incelendiğinde dağılımın normal şekilde gerçekleşmediği görülmüştür. Sonuç itibariyle parametrik olmayan yöntemler kullanılmaya karar verilmiştir.

3.3. Çalışmada Belirlenen Kriterlere Göre Sınırlandırılmış Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmanın ana konusunun X kuşağı yöneticiler ile Y kuşağı çalışanların olması nedeniyle toplam katılımcı sayısı 317 olan anket kriterlere göre 302 kişi ile sınırlandırılmıştır. Sınırlama gereği; 5 kişi Y kuşağı yönetici, 3 kişi X kuşağı memur ve 7 kişi Patlama kuşağına üye olmaları nedeniyle anket değerlendirmesinden çıkarılmıştır.

3.3.1. Mann Whitney'u testi

Araştırma konularını ele aldığımız zaman, X ve Y kuşakları arasında kurum içi iletişimin önemi ile kurum içi iletişimin kuruma katkısı/sonuçları, kurum içi iletişimin yolları ve yöntemleri, çalışılan kurumun değerlendirilmesi etkisi bakılacaktır.

Anket sorularının düzenlenmesine kaynak oluşturan araştırma konuları, dört başlık altında toplanarak kuşaklararası etkileşimine bakılması gerekmektedir.

- i. Kurum içi iletişimin önemi X ve Y kuşağı çalışanlar için nasıldır?
- ii. X ve Y kuşağı çalışanlarına göre kurum içi iletişimin kurumun verimliliğine katkısı var mıdır?
- iii. Kurum içi iletişimin etkileri ve özellikleri, X ve Y kuşağı çalışanlar için nasıldır?
- iv. X ve Y kuşağı çalışanların kurum içi iletişim memnuniyet düzeyleri nasıldır?

i. Kurum içi iletişimin önemi X ve Y kuşağı çalışanlar için nasıldır?

H_0 : Kuşaklar ile Kurum içi iletişimin önemi arasında anlamlı farklılık yoktur.

H_1 : Kuşaklar ile Kurum içi iletişimin önemi arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 7. Kurum İçi İletişimin Öneminin Kuşaklara Göre Ortalama Tablosu

	Kuşaklar	N	Ortalama
Önem	Y	275	153,32
	X	27	132,96
	Total	302	

Tablo 8. Kurum İçi İletişimin Öneminin Kuşaklara Göre Sonuç Tablosu

	Önem
Mann-Whitney U	3212,000
Wilcoxon W	3590,000
Z	-1,166
Asymp. Sig. (2-tailed)	,244

H_0 ret edilemez. Kurum içi iletişimin önemine etkisi için X ve Y kuşaklarının bakış açısında anlamlı bir fark yoktur. Farklı kuşakların bir arada olduğu örgütün aynı oranda iletişime önem göstermesi sebebiyle kurumsal hiyerarşide doğru bir işleyiş oluşturacaktır. İki kuşaktan bir tanesinin kurum içi iletişime önem gösterip diğerinin göstermemesi kurum için daha büyük zorluk oluşturabilecek iken iki kuşağın bu konudaki yaklaşımlarının aynı olması kurum ile çalışanlar arası bağın oluşturulmasında önemli bir avantaj olarak karşımıza çıkacaktır.

ii. X ve Y kuşağı çalışanlarına göre kurum içi iletişimin kurumun verimliliğine katkısı var mıdır?

H_0 : Kuşaklar ile Kurumun verimliliğine katkısı arasında anlamlı farklılık yoktur.

H_1 : Kuşaklar ile Kurumun verimliliğine katkısı arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 9. Kurum İçi İletişimin Kurum Verimliliğine Katkısının Kuşaklara Göre Ortalama Tablosu

	Kuşaklar	N	Ortalama
Verimlilik	Y	275	154,42
	X	27	121,76
	Toplam	302	

Tablo 10. Kurum İçi İletişimin Kurum Verimliliğine Katkısının Kuşaklara Göre Sonuç Tablosu

	Verimlilik
Mann-Whitney U	2909,500
Wilcoxon W	3287,500
Z	-1,880
Asymp. Sig. (2-tailed)	,060

H_0 reddedilemez. Kurum içi iletişimin kurumun verimliliğine katkısı iki kuşak bakış açısında anlamlı bir fark yoktur. Her iki kuşak da kurum içi iletişimin kurumun verimliliğine katkı sağlayacağı yönünde görüş birlikteliğindedir.

iii. Kurum içi iletişimin etkileri ve özellikleri, X ve Y kuşağı çalışanlar için nasıldır?

H_0 : Kuşaklar ile Kurum içi iletişimin etkileri ve özellikleri arasında anlamlı farklılık yoktur.

H_1 : Kuşaklar ile Kurum içi iletişimin etkileri ve özellikleri arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 11. Kurum İçi İletişimin Sürükleyiciliğinin Kuşaklara Göre Ortalama Tablosu

	Kuşaklar	N	Ortalama
Etki	Y	275	156,25
	X	27	103,15
	Toplam	302	

Tablo 12. Kurum İçi İletişimin Sürükleyiciliğinin Kuşaklara Göre Sonuç Tablosu

	Etki
Mann-Whitney U	2407,000
Wilcoxon W	2785,000
Z	-3,049

Asymp. Sig. (2-tailed)

,002

H_0 reddedilir. X ve Y kuşakları kurum içi iletişimin etkileri ve özelliklerinin kuşaklara göre farklı bakış açısı mevcuttur. Y kuşağı, iletişimin bir kişi tarafından yönlendirilmesine gerek olmadığı fikrine daha yakınlarken, X kuşağı çalışanlar iletişimin bir kişi tarafından yönlendirilmesi fikrine daha yakındır. Y kuşağı teknolojik gelişmeler neticesinde oluşan katılımcı yapıdaki yeni mecralarda iletişimde daha özgür hareket edebildiklerini anketin 13. Sorusuna verdikleri cevapta da ifade etmektedirler.

iv. X ve Y kuşağı çalışanların kurum içi iletişim memnuniyet düzeyleri nasıldır?

H_0 : Kuşaklar ile Kurum memnuniyeti arasında anlamlı farklılık yoktur.

H_1 : Kuşaklar ile Kurum memnuniyeti arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 13. Çalışanların Çalıştıkları Kurumun İç İletişiminin Memnuniyetinin Kuşaklara Göre Ortalamasının Tablosu

	Kuşaklar	N	Ortalama
Değerlendirme	Y	275	152,59
	X	27	140,37
	Toplam	302	

Tablo 14. Çalışanların Çalıştıkları Kurumun İç İletişiminin Memnuniyetinin Kuşaklara Göre Sonuç Tablosu

	Değerlendirme
Mann-Whitney U	3412,000
Wilcoxon W	3790,000
Z	-,701
Asymp. Sig. (2-tailed)	,483

Çalışılan kurumun değerlendirilmesi için iki kuşak özelinde anlamlı bir farklılık yoktur.

H_0 reddedilemez. X ve Y kuşaklarına göre çalışanların çalıştıkları kurumun iç iletişiminden memnunlardır. Kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sivil Havacılıkta Yer Hizmetlerinde faaliyet gösteren kuruluşların, çalışanlarının görev ve kuşak farklılıkları gibi çoklu değişken yapısına göre, doğru iletişim kanalları oluşturarak, yapılandığı öngörülebilir.

3.3.2. Ki kare Analizleri

- Kuşaklar ile görev arasında ki-kare analizi

H_0 : Kuşaklar ile görev pozisyonu arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Kuşaklar ile görev pozisyonu arasında bir ilişki vardır.

Tablo 15. Analize Kabul Edilen Katılımcı Sayısı Tablosu

	Geçerli Veri		Kayıp Veri		Toplam	
	N	Yüzde	N	Yüzde	N	Yüzde
Kuşaklar * Görev	302	100,0%	0	0,0%	302	100,0%

302 adet verinin analizde tamamının kullanıldığı ve kayıp verinin olmadığı tablodan görülmektedir.

Tablo 16. Kuşaklar ve Görevler Arasında Ki kare Analiz Tablosu

		Görev		Toplam
		Memur	Yönetici	
Kuşaklar	Y	275	0	275
		100,0%	0,0%	100,0%
	X	0	27	27
		0,0%	100,0%	100,0%
Toplam		275	27	302
		91,1%	8,9%	100,0%

Tablo 17. Kuşaklar ve Görevler Arasında Ki kare Sonuç Tablosu

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	302,000 ^a	1	,000			
Continuity Correction ^b	289,842	1	,000			
Likelihood Ratio	181,899	1	,000			
Fisher's Exact Test					,000	,000
Linear-by-Linear Association	301,000	1	,000			
N of Valid Cases	302					

Tablo incelendiğinde; kuşaklar ve görevleri özelinde iki kuşak arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum, 317 kişiden oluşan evrenin, araştırmanın konusu kapsamında x kuşağı yöneticiler ve y kuşağı çalışanlar olarak 302 kişiye daraltılmasından kaynaklanmaktadır. %95 güven (%5 hata) ile H_0 hipotezi reddedilir. Kuşaklar ile görev pozisyonları arasında anlam taşıyan bir ilişki görülmektedir.

- Kuşaklar ile Medeni durum arasında ki-kare analizi

H_0 : Kuşaklar ile medeni durum arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Kuşaklar ile medeni durum arasında bir ilişki vardır.

Tablo 18. Kuşaklar ile Medeni Durum Arasında Ki-Kare Analizi Tablosu

		Medeni Durum		Toplam
		Bekâr	Evli	
Kuşaklar	Y	198	77	275
		72,0%	28,0%	100,0%
	X	2	25	27
		7,4%	92,6%	100,0%
Toplam		200	102	302
		66,2%	33,8%	100,0%

Tablo 19. Kuşaklar ile Medeni Durum Arasında Ki-Kare Analiz Sonuçları

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	45,860 ^a	1	,000		
Continuity Correction ^b	43,018	1	,000		
Likelihood Ratio	45,893	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	45,709	1	,000		
N of Valid Cases	302				

Veri setinde kayıp veri olmaksızın kuşaklar arasında medeni hal durumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Kuşaklar ve medeni durum arasındaki ilişki de kare test sonuçları incelendiğinde, %95 güven (%5 hata) ile H_0 hipotezi reddedilir. Kuşaklar ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Y kuşağı çalışanların %72'si bekâr, %28'i evli iken, X kuşağının %7,4'ü bekâr iken %92,6'sı evlidir.

- Kuşaklar ile cinsiyet arasında ki-kare analizi

H_0 : Kuşaklar ile cinsiyet arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Kuşaklar ile cinsiyet arasında bir ilişki vardır.

Tablo 20. Kuşaklar ile Cinsiyet Arasında Ki-Kare Analiz Tablosu

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Kuşaklar	Y	168	107	275
		61,1%	38,9%	100,0%
	X	8	19	27
		29,6%	70,4%	100,0%
Toplam		176	126	302
		58,3%	41,7%	100,0%

Tablo 21. Kuşaklar ile Cinsiyet Arasında Ki-Kare Analiz Sonuç Tablosu

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,009 ^a	1	,002			
Continuity Correction ^b	8,756	1	,003			
Likelihood Ratio	9,942	1	,002			
Fisher's Exact Test					,002	,002
Linear-by-Linear Association	9,975	1	,002			
N of Valid Cases	302					

Veri setinde kayıp veri olmaksızın kuşaklar arasında cinsiyet ilişkisi nicel incelemeleri için uygulanan ki kare test sonuçları; %95 güven (%5 hata) ile H_0 hipotezi reddedilir. Kuşaklar ile cinsiyet özelinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. X kuşağı çalışan yöneticilerin %70,4 erkektir. Y kuşağı çalışanların%61,1 kadındır.

- Görev ile Cinsiyet arasında ki-kare analizi

H_0 : Görev pozisyonları ile cinsiyet arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Görev pozisyonları ile cinsiyet arasında bir ilişki vardır.

Tablo 22. Görev ile Cinsiyet Arasında Ki-Kare Analizi Tablosu

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Görev	Memur	168	107	275
		61,1%	38,9%	100,0%
	Yönetici	8	19	27
		29,6%	70,4%	100,0%
Toplam		176	126	302
		58,3%	41,7%	100,0%

Tablo 23. Görev ile Cinsiyet Arasında Ki-Kare Analizi Sonuç Tablosu

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Sig. (2-Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	10,009 ^a	1	,002		
Continuity Correction ^b	8,756	1	,003		
Likelihood Ratio	9,942	1	,002		
Fisher's Exact Test				,002	,002
Linear-by-Linear Association	9,975	1	,002		
N of Valid Cases	302				

Veri setinde kayıp veri olmaksızın görev ve cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiştir. Kuşak farklılıklarının nicel incelemesine göre uyguladığımız ki kare test sonuçları; %95 güven (%5 hata) ile H_0 hipotezi reddedilir.

Görev pozisyonları ile cinsiyet karşılaştırıldığında, iki kavram arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. X kuşağı çalışan yöneticilerin %70,4 erkektir. Y kuşağı çalışan memurların %61,1 kadındır.

Sektör özelinde; operasyonel iş süreçlerinde genç kesimin olması ve tecrübeleriyle orantılı pozisyonda çalışmaları; marka yüzü olmaları için ise kadın çalışan tercih ettikleri çıkarımı yapılabilir.

3.3.3. Korelasyon Analizi Kavramı ve Uygulaması

Korelasyon kavramını bir istatistiksel bir yöntem olup değişkenlerini ilişki yönünü, derecesini ve önemini incelediği bilinmektedir. Bu ilişkinin yön ve derecesini belirleyen katsayı, korelasyon katsayısı olarak bilinmektedir.

Korelasyon katsayısı, 1 ile +1 arasında bir değer olup küçük "r" ile gösterilmektedir.

$r > 0$ Pozitif ilişki

$r < 0$ Negatif ilişki

$r = 0$ Doğrusal ilişki yok

Spearman korelasyon katsayısı, sıralı puanlar kullanılarak iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi açıklamak için kullanılır (Büyüköztürk, 2009, s. 226-227).

Araştırmanın tartışma soruları Spearman korelasyon analizi ile değerlendirerek, hipotezlerin birbiri arasındaki ilişkinin derecesi ve yönü açıklanmaya çalışılacaktır.

Tablo 24. Y Kuşağı Temel Özellikleri

No	Özellik
1	Teknolojiyi yakından takip eder.
2	İnternet üzerinden alışveriş yapar.
3	Aynı anda birden fazla iş yapabilir.
4	Farklı kaynak ve araçlardan eş zamanlı gelen bilgileri kolaylıkla kavrayabilir.
5	Özgürlük için savaşılmaya hazırdır.
6	Kendisini öğrenmeye istekli biri olarak tanımlar.
7	Aile ve yuva bu kuşak için değerlidir.
8	Vatanseverdir.
9	İlişkiye odaklıdır.
10	Sosyal bilince sahiptir.
11	Kendisini işbirlikçi olarak tanımlar.
12	Sabırsızdır.
13	Geleceği düşünmektense şimdiye odaklanmaya eğilimlidir.
14	Zor insanlarla başa çıkma becerilerine sahip değildir.
15	Topluma katkıda bulunmak çok para kazanmaktan daha önemlidir.
16	Dolu ve dengeli bir hayat yaşamak ve yaşamdan keyif almak çok para kazanmaktan daha önemlidir.
17	Zaman ve emek yatırımı gerektiren uzun vadeli şeylerdense kısa sürede tatmin elde edebileceğim şeyleri arar.
18	İş hayatında sıklıkla iş değiştirmekte bir sakınca görmez.
19	İş hayatında mali kazanç önemlidir.
20	İş hayatında kendisine verilen talimatların açık ve net talimatlar olması önemlidir.
21	İş yerinde yönetim kararlarına dahil edilmeyi ister.

- 22 Esnek koşullarda çalışmayı ister.
- 23 İşe gitmeyi insanlarla bir araya gelmek ve sosyalleşme ile ilgili algılar.
- 24 Zorlu işlerle karşılaşmayı ve bu işlerle gelişebileceği bir kariyeri tercih eder.
- 25 Sıkıcı bir işten zoru bir işi tercih eder.
- 26 Takım çalışmasına çok değer verir.
- 27 Beraber çalıştığı kişilerde, mevkiye daha az, yeteneğe ve başarıya daha fazla saygı duyar.
- 28 Kendisine değer verildiğini hissettiği bir kuruluştaki çalışmayı daha fazla ücret alacağı bir işe tercih eder.
- 29 Dinlenme, iletişim kurma, takım oyuncusu olma, zaman yönetimi gibi sosyal becerileri teknik ve teknolojik becerileri kadar güçlü değildir.
- 30 İş yerinde görev odaklı yöneticilerden ilişki odaklı yöneticilerle çalışmayı tercih eder.
- 31 İş yerinde kendi performansıyla ilgili sık ve doğrudan geribildirim ihtiyacı duyar.
- 32 Sosyal medya ağıyla (Twitter, Facebook, YouTube, Google+, MSN...) işyeri sınırları içerisinde sürekli bağlantıda olabilmek önemlidir.
- 33 Çalıştığı işyerinde ilerlemek için gerekli görülenden uzun saatler çalışmayı tercih eder.

(Büyükbilgili, 2013, s. 346)

Tablo 24'de yer alan Y kuşağı özellikleri dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuş, hipotezleri araştırmak için oluşturulan anket sorularında bu özellikler kaynak olarak kullanılmıştır.

1. Kurum içi iletişimin önemi X ve Y kuşağı çalışanlar için nasıldır?
2. X ve Y kuşağı çalışanlarına göre kurum içi iletişimin kurumun verimliliğine katkısı var mıdır?
3. Kurum içi iletişimin etkileri ve özellikleri, X ve Y kuşağı çalışanlar için nasıldır?
4. X ve Y kuşağı çalışanların kurum içi iletişim memnuniyet düzeyleri nasıldır?

- **Kurum içi iletişimin önemi ve kurum verimliliği arasındaki ilişkinin araştırılması**

H_0 : Kurum içi iletişimin önemi ile kurumun verimliliği arasında ilişki yoktur.

H_1 : Kurum içi iletişimin önemi ile kurumun verimliliği arasında ilişki vardır.

Tablo 25. Kurum İçi İletişimin Önemi ve Kurum Verimliliği Arasındaki İlişkinin Korelasyon Sonuç Tablosu

		Verimlilik	Önem
Spearman's rho	Verimlilik	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,574**
			,000

	N	302	302
	Correlation Coefficient	,574**	1,000
Önem	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	302	302

Elde edilen katsayının anlamlılık testinde kullanılacak p değeri de 0.00 (<0,05) olarak elde edilmiştir. H_0 hipotezi reddedilir. Bu p değeri korelasyon katsayısının anlamlı olduğunu yani sıfırdan farklı olduğunu göstermektedir. X ve Y kuşakların da Kurum içi iletişimin önemi ile Kurumun verimliliği arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. İstatistiksel olarak %95 güvenilirlikle söylenebilir. Tablodaki 0,574 değerine bakarak yöntem ve kurum değerlendirmesi pozitif yönlü %58'lik bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani biri artarken diğeri de artmaktadır diyebiliriz.

- **Kurum içi iletişimin önemi ile etkileri arasındaki ilişkinin araştırılması**

H_0 : Kurum içi iletişimin önemi ile etkileri arasında ilişki yoktur.

H_1 : Kurum içi iletişimin önemi ile etkileri arasında ilişki vardır.

Tablo 26. Kurum İçi İletişimin Önemi ve Yönetici Arasındaki İlişkinin Korelasyon Sonuç Tablosu

		Etki	Önem
	Correlation Coefficient	1,000	,106
Etki	Sig. (2-tailed)	.	,065
	N	302	302
Spearman's rho	Correlation Coefficient	,106	1,000
	Önem	Sig. (2-tailed)	,065
	N	302	302

Elde edilen katsayının anlamlılık testinde kullanılacak p değeri de 0,065 ($p>0,05$) olarak elde edilmiştir. Bu p değeri korelasyon katsayısının anlamsız olduğunu göstermektedir. H_0 hipotezi reddedilemez. İstatistiksel olarak %95 güvenilirlikle söylenebilir. Kurum içi iletişimin önemi ile iletişim etkileri ve özellikleri arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür.

- **Kurum içi iletişimin önemi ve çalışanların kurumdan memnuniyeti arasındaki ilişkinin araştırılması**

H_0 : Kurum içi iletişimin önemi ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_1 : Kurum içi iletişimin önemi ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasında ilişki vardır.

Tablo 27. Kurum İçi İletişimin Önemi ve Çalışanların Kurumdan Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Sonuç Tablosu

		Memnuniyet	Önem	
Spearman's rho	Memnuniyet	Correlation Coefficient	1,000	,123*
		Sig. (2-tailed)	.	,032
		N	302	302
	Önem	Correlation Coefficient	,123*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,032	.
		N	302	302

Elde edilen katsayının anlamlılık testinde kullanılacak p değeri de 0.032 olarak elde edilmiştir. Bu p değeri korelasyon katsayısının anlamlı olduğunu yani sıfırdan farklı olduğunu göstermektedir. Kurum içi iletişimin önemi ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. H_0 hipotezi reddedilir. İstatistiksel olarak %95 güvenlilikle söylenebilir. Tablodaki 0,123 değerine bakarak önem ve kurum değerlendirmesi pozitif yönlü %12'lük bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani biri artarken diğeri de artar diyebiliriz.

Firmanın Kurumsal başarısı, çalışanın iş sürecindeki doyumun yansımasıdır. Kurum memnuniyeti sık iş değişimleri ile oluşan bilgi ve zaman kaybının önüne geçecektir. Doğru orantılı olarak oluşturulan kurum içi iletişimin etkin kullanılmasını sağlayacak olması öngörülebilir.

- **Kurum verimliliği ile etkileri arasındaki ilişkinin araştırılması**

H_0 : Kurum verimliliği ile etkileri arasında ilişki yoktur.

H_1 : Kurum verimliliği ile etkileri arasında ilişki vardır.

Tablo 28. Kurum Verimliliği ile İletişim Etki ve Özellikleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Sonuç Tablosu

		Verimlilik	Etki	
Spearman's rho	Verimlilik	Correlation Coefficient	1,000	,306**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	302	302
	Etki	Correlation Coefficient	,306**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	302	302

Elde edilen katsayının anlamlılık testinde kullanılacak p değeri de 0.000 olarak elde edilmiştir. Bu p değeri korelasyon katsayısının anlamlı olduğunu yani sıfırdan farklı olduğunu göstermektedir. Kurum verimliliği ile iletişimin etkileri ve özellikleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. H_0 hipotezi reddedilir. İstatistiksel

olarak %95 güvenilirlikle söylenebilir. Tablodaki 0,306 değerine bakarak yöntem ve katkı pozitif yönlü %31'luk bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani biri artarken diğeri de artar diyebiliriz.

- **Kurum verimliliği ve çalışanların kurumdan memnuniyeti ilişkisinin araştırılması**

H_0 : Kurum verimliliği ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_1 : Kurum verimliliği ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasında ilişki vardır.

Tablo 29. Kurum Verimliliği ve Çalışanların Kurumdan Memnuniyeti İlişkisinin Korelasyon Sonuç Tablosu

		Verimlilik	Memnuniyet
Spearman's rho	Verimlilik	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,338**
		N	302
	Memnuniyet	Correlation Coefficient	,338**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	302

Elde edilen katsayının anlamlılık testinde kullanılacak p değeri de 0.000 olarak elde edilmiştir. Bu p değeri korelasyon katsayısının anlamlı olduğunu yani sıfırdan farklı olduğunu göstermektedir. Kurum verimliliği ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. H_0 hipotezi reddedilir. İstatistiksel olarak %95 güvenilirlikle söylenebilir. Tablodaki 0,338 değerine bakarak katkı ve kurum değerlendirmesi pozitif yönlü %34'luk bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani biri artarken diğeri de artar diyebiliriz.

Kurum verimliliği, personel içerisinde oluşturulacak aidiyet duygusu, kurumun verimliliğini destekleyen unsurdur.

- **Kurum etkileri ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasındaki ilişkinin araştırılması**

H_0 : Kurum etkileri ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_1 : Kurum etkileri ile çalışanların kurumdan memnuniyeti arasında ilişki vardır.

Tablo 30. Kurum Etkileri ile Çalışanların Kurumdan Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Sonuç Tablosu

		Etki	Memnuniyet
Spearman's rho	Etki	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,490**
		N	302
	Memnuniyet	Correlation Coefficient	,490**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	302

Sig. (2-tailed)	,000	.
N	302	302

Elde edilen katsayının anlamlılık testinde kullanılacak p değeri de 0.000 ($p < 0,05$) olarak elde edilmiştir. Bu p değeri korelasyon katsayısının anlamlı olduğunu yani sıfırdan farklı olduğunu göstermektedir. Kurum yöneticileri ile kurum memnuniyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır. H_0 hipotezi reddedilir. İstatistiksel olarak %95 güvenlilikle söylenebilir. Tablodaki 0,490 değerine bakarak yöntem ve kurum değerlendirmesi pozitif yönlü %49'luk bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani biri artarken diğeri de artar diyebiliriz.

3.3.4. Regresyon Analizi

i. Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan değişkenler ve bu değişkenlerin soru numaraları kodları aşağıdaki gibidir.

Bağımlı Değişken = Yaş değişkeni

Bağımsız Değişkenler = Önem, verimliliği, etki ve memnuniyet

- Kurum içi iletişimin önemi
- Kurum içi iletişimin kurumun verimliliğine katkısı
- Kurum içi iletişim etkileri ve özellikleri
- Çalışanların, kurumdan memnuniyeti

Yaş değişkeni bağımlı değişken temel alınarak yapılan lojistik regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir;

Tablo 31. Anket Evren Büyüklüğü ve Kayıp Veri Analiz Tablosu

Unweighted Cases ^a	N	Percent
Included in Analysis	302	100,0
Selected Cases	Missing Cases	,0
	Total	302
Unselected Cases	0	,0
Total	302	100,0

Yukarıdaki tabloda toplam gözlem sayısının 302 olduğu, eksik veri olmadığı görülmüştür.

Tablo 32. Bağımlı Değişken Tanımlama Tablosu

Original Value	Internal Value
Y	0
X	1

Bağımlı değişken yaş kategorilerinin Y kuşağı 0, X kuşağı 1 değerini alır.

Block 0: Beginning Block**Tablo 33.** X ve Y Kuşaklarının Sınıflandırma Oran Tablosu

	Observed	Predicted		
		yas_kategori		Percentage Correct
		Y	X	
Step 0	Y	275	0	100,0
	X	27	0	,0
Overall Percentage				91,1

Block 0'a ait "sınıflandırma tablosu"nu (**Classification Table**) incelediğimizde yaş kategorisi Y toplam 275 kişinin doğru tahminlenmiş olup yaş kategorisinin Y kuşağındaki doğru sınıflandırma oranı %100'dür. Yaş kategorisinin X kuşağı toplam 27 kişi ise tamamı yanlış tahminlenmiş olup X kuşağında doğru sınıflandırma oranı %0'dır. Genel olarak sınıflandırma oranı %91,1'dir.

Block 0: Beginning Block**Tablo 34.** Sabit Terim Katsayı Sonuç Tablosu

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	-2,321	,202	132,439	1	,000	,098

Tablo 34'de sabit terimin katsayı değeri -2,321 olarak hesaplanmıştır. Bulunan katsayıların anlamlı olabilmesi için "Wald" değerine karşılık gelen Sig. değerinin 0,05'den küçük olması gerekir. Block 0'da sabit değer için Wald değeri 132,439 değerine karşılık gelen Sig.=0,000'dır. Bu değer istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır.

Tablo 35. Değişkenlerin Anlamlılık Sonuçları Tablosu

		Score	df	Sig.	
Step 0	Variables	Verimlilik	3,223	1	,073
		Etki	12,319	1	,000
		Önem	1,789	1	,181
		Memnuniyet	,001	1	,981
Overall Statistics		16,246	4	,003	

Başlangıç modelinde yer almayan değişkenlere ait Tablo 35 incelendiğinde verimlilik, etki, önem, memnuniyet değişkenlerine ait Sig. değerleri 0,05'ten küçük olanlar anlamlıdır ve modele dahil edilebilirler. Tabloya bakıldığı zaman sadece etki değişkeni anlamlı olduğu görülmektedir.

Block 1:

Tablo 36. Omnibus Test Tablosu

		Chi-square	df	Sig.
	Step	14,679	4	,005
Step 1	Block	14,679	4	,005
	Model	14,679	4	,005

“**Omnibus Tests of Model Coefficients** (Tablo 36.)” tablosu modeldeki iyileşme ve modelin genel anlamlılığı hakkında yorum yapmamızı sağlar. -2LL değeri azaldıkça modelin uyumluluğunu belirtmiştir. Chi-Square değeri bir önceki model ile mevcut modele ait -2LL değerlerindeki değişimi göstermektedir. Bu değer pozitif ve yüksek olması modelde iyileştirme olduğunu gösterir. Tablo 36’daki Chi-Square değeri 14,679 olup modelde iyileşme olduğu anlaşılmaktadır.

Sig. değerleri 0,05’ten küçük olan bağımsız değişkenlerin dahil edildiği modele ait sonuçlar ise Block 1’deki tablolarda verilmiştir.

Modelin uygunluğunun analiz edilmesinde, Doğrusal Regresyonda “En küçük kareler Yöntemi” kullanılırken, Lojistik regresyonda “Maksimum Olabilirlik Yöntemi” kullanılmaktadır. L(likelihood), bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler tarafından tahmin edilme olasılığı olup $L+(-2LL) = 1$ ’dir. Bu durumda “-2LL” değeri azaldıkça modelin uyumluluğu artmaktadır. “-2LL” değerinin 0 olması durumunda model muhtemel uyumlu demektir.

Tablo 37. Model Regresyon Sonuç Tablosu

	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
Step 1	167,220 ^a	,047	,105

“Cox & Snell R Square” ve “Nagelkerke R Square” değerleri ise modelin uyumluluğunu, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki hakkında yorum yapmamızı sağlar. Tablodaki değerlere göre bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında %0,047 ile %0,105’lık bir ilişki vardır.

Block 1’e ait “Sınıflandırma Tablosunu” incelediğimizde ise Yaş kategorisinin Y kuşağı toplam 275 kişiden 273 kişi doğru tahminlenmiş, 2 kişi ise yanlış tahminlenmiş olup, Yaş kategorisi Y kuşağı kişiler arasında sınıflandırma oranı %99,3’tür. Yaş kategorisi X kuşağı olan toplam 27 kişiden ise yanlış tahminlenmiş olup X kuşağı sınıflandırma oranı %0’dır. Genel olarak doğru sınıflandırma oranı ise %90,4 olup Block 0’da yer alan %91,1 yakın çıkmıştır.

Tablo 38. Model Sınıflandırma Tablosu

	Observed	Predicted		Percentage Correct
		yas_kategori		
		Y	X	
Step 1	Y	273	2	99,3
	X	27	0	,0
	Overall Percentage			90,4

ii. Modelin yazılması;

Block 1'e ait aşağıdaki tablo da yer alan **B** değerleri, denklemde yer alan bağımsız değişkenlerin katsayıları olup bu katsayıları dikkate alarak model aşağıdaki gibi oluşturulur.

Tablo 39. Model Anlamlılık Tablosu

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Verimlilik	-,073	,647	,013	1	,910	,929
Etki	-1,412	,449	9,880	1	,002	,244
Step 1 ^a Önem	,094	,555	,029	1	,866	1,098
Memnuniyet	,729	,397	3,372	1	,066	2,074
Constant	,453	1,989	,052	1	,820	1,574

Yaş kategorisinin X ve Y kuşakları üzerine etki bağımsız değişkenin anlamlı bir etkisi bulunurken ($p < 0,05$), verimlilik, önem, memnuniyet bağımsız değişkenlerinin anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Log-odds= $0,453 - 0,073 * \text{verimlilik} + 1,412 * \text{etki} + 0,094 * \text{önem} + 0,729 * \text{memnuniyet}$

X ve Y kuşaklarının çalıştıkları kuruma 0,244 kat daha fazla değer verdikleri görülmektedir.

Sonuç olarak; Mann-Whitney testi ile elde ettiğimiz sonuçlar ile regresyon analizi için oluşturulan modelin sonuçlarının aynı çıktığı görülmüştür.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Adnan Menderes Havalimanında Sivil Havacılıkta Yer Hizmetleri'nde çalışan X Kuşağı yöneticiler ve Y kuşağı çalışanlara uygulanan anket sonuçları, iki kuşak hakkında kurum içi iletişime bakışları açısından bilgi vermektedir. Bu çalışma yer hizmetleri sektöründe çalışan X kuşağı yöneticiler ile Y kuşağı çalışanlar arası kurum içi iletişim farklılıkları olup olmadığını görmek amacıyla yapılmıştır.

Ankete 317 kişi katılmış olup katılımcılardan 280 kişi Y kuşağına, 30 kişi X kuşağına, 7 kişinin de Patlama kuşağına mensup oldukları görülmüştür. Araştırma evreni X kuşağı yöneticiler ve Y kuşağı çalışanlar arasındaki ilişkiyi hedeflemesi nedeniyle araştırma evreni bu kriterlere göre daraltılarak 302 kişilik veri seti üzerinden çalışma yapılmıştır. 302 kişilik veri seti 27 X kuşağı yönetici ile 275 Y kuşağı çalışandan oluşmaktadır.

Tablo 24'te yer alan Y Kuşağı Özellikleri kaynak alınarak hazırlanan anket soruları gönüllülük ilkesine göre uygulanmıştır.

Anket sorularının normal dağılmaması nedeniyle uygulanan parametrik olmayan yöntemlerle anket sorularına verilen cevaplar değerlendirilerek bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde Y kuşağı ve X kuşağının kurum içi iletişim konusunda aynı fikre sahip oldukları konular olduğu gibi farklı düşündükleri konular da olduğu görülmüştür.

X ve Y kuşaklarının görüş birlikteliği olduğu konulardan belki de en önemlisi, kurumsal iletişimin kurum temel taşı olduğu fikridir. Hem X ve hem de Y kuşağının kurum içi iletişime önem verdiği anket sonuçlarında görülmekte olup kurum içi iletişimin verimliliğe olumlu etkisi olduğunu düşünmektedirler. Kurum içi iletişimin, her iki kuşağa ulaşmak için doğru bir çözüm olduğu görülmektedir. Kurum içi iletişim sağlanması noktasında ise

verimliliğin artacağına her iki kuşağın da inanması, verimlilik hedefi olan kurumların bu yöntemi seçmesi durumunda hedefine ulaşabileceği görüşünü doğurmaktadır.

Finansal ölçüm değerlerini bir yana bırakırsak, iş performansının en önemli ölçütü çalışan memnuniyetidir. Y kuşağı açısından değerlendirecek olursak, çalışan memnuniyetinin artırılması öncelikle gelecek garantisi ve insani koşullar sonrasında kariyer imkanları ve yönetime katılım tarzı beklentilerin karşılandığı durumlarda sağlanabilir (Sarioğlu, 2018, s. 42).

X ve Y kuşaklarının “Yöneticide bulunması gereken en önemli özelliklerden biri, iletişimi yönetebilmesidir.” sorusuna verdikleri cevaplarda, iki kuşak arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Kurum içi iletişimin uygulanması ve süreç olarak geliştirilmesinde yöneticilerin önemi büyük olmakla birlikte anket sorularına verilen cevaplar değerlendirildiğinde hem X hem de Y kuşağı çalışanlar yöneticilerinden iletişim yeteneklerinin kuvvetli olmasını ve kurum içi iletişimi yönetme beklentileri olduğunu ifade etmektedirler.

X ve Y kuşaklarına göre Kurum içi iletişim, açıkça tanımlı ve formal yapıda olması gerektiği konusunda aynı fikre sahip oldukları görülmektedir. İki kuşağın da beklentisi, iletişimin nasıl ve hangi yönlü kurulacağına tanımlanması durumunda iletişimin başarılı olacağı düşüncesinde olduklarını yorumlayabiliriz.

X ve Y kuşakları; etkili iletişimin, kurum içinde farklı birimlerin birbirine bağlılığı ve koordinasyonunu arttırdığı düşüncesinde hemfikir oldukları görülmektedir. İki kuşağın da bilgi alışverişin ve birimler arası koordinasyonun önemini farkında olması bu görüşün hayata geçirilmesini kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

X ve Y kuşaklarında kurumun verimliliği ile kurum içi iletişim arasında doğru orantı olduğu yönünde ortak algı bulunmaktadır. İki kuşağın da bu konuda ortak görüşü, kurum içi iletişimin artması ve sonucunda kurumsal verimliliğin artması yönünde olup kurumlar açısından her iki kuşağın bu bilinçte olmasının avantajlı bir durum yaratacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın en önemli sorularından birisi olan kurum içi iletişimin çalışanların işe aidiyetlerini arttırmada etkili olup olmadığı sorusu, ankette her iki kuşak tarafından olumlu olarak cevaplanmıştır. Çalışanlarının aidiyet duygusunu geliştirmek isteyen kurumların, kurum içi iletişimi kullanarak her iki kuşağa da ulaşabilecekleri bu soruya verilen cevaplarla görülmektedir.

Her iki kuşak da kurum içi iletişimin motivasyonu arttıracığı fikrine katılmamaktadır. Bu görüş birliği, kurum içi iletişimin motivasyona etkisi olsa da başka faktörlerden daha etkin olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Kurumların bu durumu göz önünde bulundurarak farklı motivasyon yöntemleri üzerinden yoğunlaşmaları, çalışan motivasyonu sağlanması yönünde daha etkili olabileceği söylenebilir.

X ve Y kuşaklarına göre kurum içi iletişim, zamanla doğal yollarla oluşması beklenmektedir. İki kuşağın da kurum kültürünün doğal oluşması yönündeki ortak fikri; bu sürecin sözlü ya da yazılı talimatlarla değil de iletişim yöntemleri kullanılarak sürdürülmesi gerektiği olarak algılanabilmektedir. Zorunluluktan ziyade gönüllük esasına göre kurulacak kurum içi iletişim ile her iki kuşağa ulaşılacağı öngörülmektedir.

X ve Y kuşakları iş toplantılarını kurum içi iletişim için önemli araçlar olarak görmektedirler. Yüz yüze yapılan, kurumun sorunları ve hedeflerin görüşüldüğü iş toplantılarına her iki kuşağın da olumlu bakması, havacılık sektöründe faaliyet gösteren yer hizmetleri şirketleri için fırsat olarak değerlendirilebilir. Bu toplantıların planlı ve sürekli olarak yapılması durumuna her iki kuşağında olumlu yaklaşımı eklendiğinde kurumun gelişimi açısından önemli bir araç olacağı düşünülmektedir.

Ankete katılan her iki kuşağın da çalıştıkları kuruluşların, kurum içi iletişimini başarılı bulduğu görülmektedir. Anket katılımcılarının Adnan Menderes Havalimanında bulunan yer hizmetleri şirketi çalışanları olduğu göz önüne alındığında, yer hizmeti sektöründe kurum içi iletişimin başarı ile yürütüldüğü söylenebilir.

Anket sonucuna göre; Adnan Menderes Havalimanında faaliyet gösteren yer hizmetleri şirketlerinin kurum içi iletişimde kullandıkları ağların, her iki kuşağa mensup çalışan tarafından yeterli görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu görüşü destekleyen diğer bir sonuç ise, her iki kuşağın yapılan etkinliklerden haberdar olduğu yönündeki cevapları olup bu iki soruya verilen cevapta Adnan Menderes Havalimanında faaliyet gösteren Yer Hizmetleri şirketlerinin kurumsal iletişim konusunda her iki kuşakta da çalışan memnuniyeti yakaladıkları anlaşılmaktadır.

X ve Y kuşakları çalıştıkları kurumda, kurum içi iletişim birimler arası iletişimi arttırdığı konusunda aynı fikirde olup bu soruya verilen cevap altıncı soruya verilen cevapla birbirini desteklemektedir. Her iki kuşağında bu

konuda fikirlerinin aynı olmasının, anket katılımcılarına çalıştıkları kurumların bu konuda farkındalık yarattığı şeklinde yorumlanabilir.

Her iki kuşak da çalıştıkları kurumda uzun yıllar çalışma isteğinin temelinde kurumun, iç iletişimdeki başarısının etkili olduğu görüşünde hemfikirdiler. Anketin, çalışma için en önemli sorularından birisi olan bu soruda, Y kuşağının iş yeri seçimi yaparken, kurum içi iletişimdeki başarısını ön planda tuttuğu görülmektedir. Bu soruya verilen cevap kuruluşların, süreklilikleri için önemli olan aidiyet duygusunun yaratılması için kurum içi iletişimi kuvvetli tutması gerektiğini göstermektedir.

Ankette her iki kuşağın aynı fikirde olduğu birçok soru olmasının yanında bazı sorulara verilen cevaplarda Y kuşağının farklı değerlendirmeleri olduğu görülmektedir. Farklılıkları, kurum içi iletişimin yürütülmesi için bir olumsuzluk olarak değerlendirmeyip strateji geliştiren kurumların Y kuşağına ulaşmanın yolunu bulacağı düşünülmektedir.

Kurum içi iletişim iki kuşak için önemli olsa da Y kuşağı, çalıştığı kurumu tercih etmede birinci etken olarak kurum içi iletişimi görmektedir. Y kuşağında aidiyet yaratarak uzun yıllar bu kuşakla çalışmak isteyen kurumların, bu sonucun ışığında, kurum içi iletişim uygulamalarına daha fazla önem göstermesi ve geliştirmesi gerektiği sonucu çıkarılabilir. X kuşağı açısından sonuç değerlendirildiğinde ise kurum içi iletişim önemli olsa da iş tercihinde ilk faktör olmadığını söyleyebiliriz.

Y kuşağı kurumsal iletişimin önemini maddi imkânların önünde tutmaktadır. Bu sonuç özellikle aidiyet yaratılması hususunda Y kuşaklarının maddi imkânların yanında kurumsal iletişime karşı X kuşağına nazaran daha hassas olunması gerektiğini göstermektedir. Y kuşağı çalışanların, fikirlerine değer verilmesini ve dinlenmeyi maddi imkânların önünde tuttuğu kurumlar tarafından unutulmamalıdır.

Y kuşağına mensup çalışanlar, yöneticiler ile çalışanlar arasında, iletişim açısından hiyerarşik engel bulunmaması gerektiğini düşünmektedirler. Y kuşağı çalışanlar hiyerarşik yapılanma sonucu oluşan iletişim zorluklarını kabul etmemektedir. Yöneticileriyle hızlı, net ve sonuç odaklı iletişim kurmak istedikleri söylenebilir.

Teknolojiyi daha etkin kullanan Y kuşağı, teknolojinin kurum içi iletişime özgürlük kattığı düşüncesindedir. Kurum içi iletişimde kullanılan yeni yöntemlere karşı Y kuşağının daha açık olduğu bilinmektedir. X kuşağı sosyal medya araçları, yazışma grupları gibi sonradan adapte olduğu yeni iletişim araçları yoluyla iletişime karşı daha temkinli yaklaşırken, doğduğundan beri bu tür araçları kullanan Y kuşağı bu araçları kullanımını daha makul ve sıradan görebilmektedir. Anketteki cevap dağılımında da bu durumun etkisinin olduğunu söylenebilir.

Öneri sistemi gibi bireysel katılımıcılığın ve kişisel performansın sunulabildiği yöntemler Y kuşakları tarafından daha fazla benimsenmektedir. Y kuşağının öneri sistemini fikirlerini yansıtabilme için bir fırsat olarak gördüğünü söyleyebiliriz. Öneri sisteminin amacına yönelik kullanıldığı ve yönetim tarafından bir fırsat olarak görülüp desteklendiği işletmelerde, Y kuşağına mensup çalışanların bu konuda cesaretlendirilmesi ile gelişim sağlanabileceği düşünülmektedir.

Sivil Havacılıkta Yer Hizmetleri, hizmet sektöründe yer almasına rağmen sektördeki işletmelerden farklı özellikleri bulunmaktadır. Zaman baskısının ve müşteri beklentisinin yüksek olmasının yanında uçuş emniyetini sağlamak için kurallarının istisnasız uygulanması, diğer sektörlerden ayırıştırıcı yönleridir.

Sektördeki kuralları düzenleyen ulusal ve uluslararası kurum/kuruluşların yanında işletmeci şirketlerin kurallarının da çalışanlar tarafından bilinmesi, temelde can güvenliği olmak üzere müşteri memnuniyeti gibi diğer unsurlar açısından zorunludur.

Bu kadar ağır şartların mevcut olduğu sektörde tecrübe ve bilgi diğer hizmet sektörlerine göre daha fazla ön plana çıkmaktadır. Tecrübeli ve bilgili çalışanlara sahip olmak isteyen kurumlar, iyi yetiştirdikleri çalışanlarını elde tutmak için aidiyet duygusunu kuvvetlendirmek durumunda kalmaktadır. Kurumlar, çalışanların iletişim beklentilerini ne kadar iyi anlar ve bu beklentileri karşılarılarsa memnuniyet ve aidiyetin o kadar artacağı anket sonucunda da pekişmektedir.

Çalışmada toplumun sanayi devrimi öncesi ve sonrası yaşadığı değişim süreçleri, modernizm ve postmodernizm akımları ile yönetime olan etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Postmodern yönetim anlayışı ile birlikte gündeme gelen kurum içi iletişim ve kurumsal bağlılık, işletmelerin sürdürülebilirliklerinde belirleyici unsurlar olmuştur. Çalışanlarıyla kurum içi iletişimde başarı sağlamak ve kurumsal bağlılıklarını artırmak isteyen işletmeler, kuşak

farklılıklarını da göz önünde bulundurarak günümüz iş gücünün büyük kısmını oluşturan Y kuşağını anlamaya çalışmaktadır.

Y kuşağını anlamak ve iş hayatında beraber yürümek isteyen kurumlar ile yöneticilerin; çalışmada elde edilen veriler ve analizler sonucunda postmodern yönetim anlayışını benimsemeleri önerilmektedir.

Y kuşağının yöneticiden beklediği; esneklik, iş birliği, iletişim kolaylığı, farklılıklarının kabullenilmesi ve değerlendirilmesi, postmodern yönetim anlayışı ile örtüşmektedir. Yöneticilerin kendilerini dinlemesini, yüz yüze geribildirim vermesini kendisine verilen değer karşılığı olarak görmektedir.

Y kuşağı, postmodernizm gibi insanın tek tipleşmesine karşı olup insan merkezli bir anlayış kabullenmektedir. İnsanın ihtiyaçları kadar isteklerinin de göz önünde bulundurulduğu, farklılıkların bir avantaj olarak görüldüğü dünya görüşüne sahiptir. Sanıldığından daha fazla sorumluluk sahibi ve bilinçli olan Y kuşağı, gelir sahibi olmak ve hayatı yaşamak arasındaki dengeyi X kuşağına göre daha iyi bulduğu söylenebilir. Y kuşağının bu özelliğinin farkında olan işletmeler, onun iş hayatını sadece gelir kazanmak amacıyla devam ettirmediğini, iş hayatını bir sosyal birliktelik alanı olarak gördüğünün farkındalığı ile kurum içi iletişim yöntemleri geliştirerek iç müşteri memnuniyeti sağlamaktadırlar. Teknoloji konusundaki ilgi ve beceresi göz önünde bulundurulduğunda seçilecek yöntemlerin teknoloji tabanlı olmasının başarıyı arttıracığı söylenebilir.

Sivil Havacılıkta Yer Hizmetlerinde çalışan Y kuşağı üyelerinin de benzer özelliklere sahip olduğu anket sonuçlarında görülmektedir. Takım çalışmasına değer veren bir kuşak olarak Y kuşağının bu özelliğinin işletme amaçlarına yönelik kullanılması durumunda müşteri memnuniyeti ve verimlilikte avantaj sağlanabileceği açıktır.

Müşteri memnuniyetinin temel hedef olduğu yer hizmetlerinde, bu hedefi yakalamanın yolu ise iç müşteri memnuniyetinden geçmektedir. İç müşteriyi oluşturan çalışanların büyük çoğunluğunun Y kuşağı olduğu göz önüne alındığında yöneticiler için başarıya giden yolun Y kuşağı çalışanlarını tanımak ve anlamaktan geçtiği anlaşılmaktadır. Bu başarıyı sürekli kılmak ise işletmenin kurum içi iletişim ve kurumsal bağlılığa verdiği önem ile orantılı olacaktır.

Bu çalışmada Adnan Menderes Havalimanında Sivil Havacılıkta Yer Hizmetleri şirketlerinde görev yapan X kuşağı yöneticiler ve Y kuşağı çalışanlar arasındaki farklılıklar ve benzerlikler incelenmiş ve açıklanmıştır. Adnan Menderes Havalimanında faaliyet gösteren Yer Hizmetleri şirketlerinin başka havalimanlarında da faaliyet gösterdiği ve çalışan dağılımı ile çalışan özelliklerinin benzer olduğu göz alındığında anket sonuçlarının sektör genelinde değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

5. KAYNAKÇA

Acılıoğlu, İ. (2017). *İş'te Y Kuşağı*. Ankara: Elma Yayınevi.

Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Üzerinde Yapılan Bir Araştırma (Cilt 8). İzmir: *Ege Akademik Bakış*.

Akay, A. (2013). *Postmodernizmin ABC'si* (2 b.). İstanbul: Say Yayınları.

Akın, A., & Şaylıkay, M. (2016, Ağustos). Modern ve Postmodern Değerlerin Yabancılaşmaya Etkisi. *Uluslararası Bilimsel Araştırma Dergisi*, 1(1), 39.

Arslan, Y., & Ergün, A. (2014). John Hicks'e Göre Tarım Merkantilizminden Sanayi Devrimine Emeğin Evrimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 117-126.

Bakırtaş, H., Divanoğlu, S. U., & Akkaş, C. (2016). *Y Kuşağı Farkı Ne? Neyi, Niçin, Nasıl Alır ya da Aldırır*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Baudrillard, J. (2017). *Tüketim Toplumu*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bıçkı, D., & Sobacı, M. (2011). Yerel Yönetimden Yerel Yönetişime: Post-Fordizm Bağlamında Yerel Yönetimleri Anlamak. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 219-233.

Büyükbilgili, Z. (2013). Türk Tipi Y Kuşağı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 346.

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Çamdereli, M. (2015). *İletişime Giriş. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.*
- Demirtaş, C. (2003). *Modernizm, Postmodernizm ve Türban.* İstanbul: Sis Çanı Yayınları.
- Doltaş, D. (2003). *Postmodernizm ve Eleştirisi: Tartışmalar/Uygulamalar.* İstanbul: Telos Yayınları.
- Elitaş, C., & Ağca, V. (2006). Firmalarda Çok Boyutlu Performans Değerleme Yaklaşımları: Kavramsal Bir Çerçeve. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 343-370.
- Erdoğan, İ. (2011). *İletişimi Anlamak.* Ankara: Pozitif Matbaacılık.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.* İstanbul: Beta Yayınları.
- Göral, R. (2007). *Büro Yönetimi ve İletişim Teknikleri (1 b.).* Konya: Yücedemedia Yayınları.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel İletişim, İletişim Doymu ve Kurumsal Bağlılık.* Konya: Eğitim Kitabevi.
- Gümüş, S. (2015). *Modernizm ve Postmodernizm Edebiyatın Dünü ve Yarını.* İstanbul: Can Sanat Yayınları.
- Harvey, D. (2014). *Postmodernliğin Durumu (Cilt 7. Basım).* (S. Sungur, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Türk Dil Kurumu, (2022). Kuşak.
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5a25c3f8872ba7.67912682. (28.07.2022).
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık.* Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Işık, M. (2000). *İletişimden Kitle İletişimine.* Konya: Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.
- Jameson, F. (1994). *Postmodernizm: Ya Da Geç Kapitalizmin Mantığı.* (P. Nuri, Çev.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Kumar, K. (1999). *Sanayi Sonrası Toplumdan Postmodern Topluma: Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları.* Ankara: Dost Kitabevi.
- Murray, R. (1995). *Fordizm ve Post-Fordizm, Yeni Zamanlar.* (Y. Abdullah, Çev.) Ayrıntı Yayınları.
- Odabaşı, Y. (2014). *Postmodern Pazarlama (Cilt 4. Basım).* İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Okay, A. (2005). *Kurumsal İletişim Yönetimi.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1643.
- Özkalp, E. (1987). *Davranış Bilimlerine Giriş 1-2.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Sarioğlu, E. B. (2018). *Y'leri Anla Değiştirme.* İstanbul: Hümanist Kitap Yayıncılık.
- Sığı, Ü. (2007). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2).
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel İletişim.* Ankara: Seçkin Yayınları.
- Ünal, N. (2017). *Y ve Z Kuşaklarının Yönetimi.* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Yurdakul, N. B. (2003). *İşletme Yönetiminde İki Stratejik Görev: İmaj-Marka Yönetimi ve Müşteri İlişkileri Yönetimi.* İzmir: Ege Üniversitesi Halkla İlişkiler Ana Bilim Dalı.

6. EXTENDED ABSTRACT

In today's world where change is inevitable, organizations; In order to survive, they have to understand the conditions well and adapt to the needs of the period. The aim of this study; is to examine the generation gap between the manager and the employee in today's business life in terms of communication. In today's business world where competition is increasing day by day, we can say that discovering, attracting and retaining talented workforce at the earliest stage has become one of the most important priorities of organizations. For this purpose, while examining the characteristics of generations, on the other hand, it has been tried to examine whether individuals working in the same jobs belonging to different generations have different perceptions in internal communication.

The survey results applied to Generation X managers and Generation Y employees working in Civil Aviation Ground Handling at Adnan Menderes Airport provide information about the two generations in terms of their internal communication perspectives. This study was carried out to see if there are differences in in-house communication between the X generation managers and Y generation employees working in the ground handling industry.

317 people participated in the survey and it was seen that 280 people belong to the Y generation, 30 people to the X generation, and 7 people to the Explosion generation. Since the research universe is aimed at the relationship between X generation managers and Y generation employees, it was narrowed according to these criteria and the study was conducted on a data set of 302 people. The data set of 302 people consists of 27 X generation managers and 275 Y generation employees.

According to the results of the survey; It is understood that the networks used by ground handling companies operating at Adnan Menderes Airport for in-house communication are considered sufficient by employees belonging to both generations. Another result that supports this view is the answers of both generations that they are aware of the activities, and in the answers given to these two questions, it is understood that the Ground Handling companies operating at Adnan Menderes Airport have achieved employee satisfaction in both generations in terms of corporate communication.

It is known that the increasing rate of personnel turnover directly affects the service quality and profitability of companies operating in the service sector. With this study, it is aimed to anticipate the expectations that may occur among the generations by means of internal communication on the way to business goals, taking into account the differences between generations.

It is known that against the modernism movement that emerged after the Industrial Revolution, there were differences of opinion on some issues in the society over time, and comparisons began to be made between the pre-modernist period and the post-modernism period in the society. At the beginning of the criticism on this subject is the criticism that while more products are produced with the increase in production capacity, the value of labor in production decreases. With these and similar criticisms, it is known that the wishes of individuals that are not met by modernism are the basis for the formation of the postmodernism movement. It is known that postmodernism does not ignore or terminate modernism, and while doing this, it is known to bring great criticism especially to the human perspective.

In this study, the change in processes of the society before and after the industrial revolution, modernism and postmodernism movements and their effects on the administration were tried to be examined. Internal communication and corporate commitment, which came to the forefront with the postmodern management approach, have been the determining factors in the sustainability of businesses. Businesses that want to achieve success in in-house communication with their employees and increase their corporate loyalty try to understand the Y generation, which makes up the majority of today's workforce, taking into account the generational differences.

Institutions and managers who want to understand the Y generation and walk together in business life; As a result of the data and analyzes obtained in the study, it is suggested that they adopt the postmodern management approach.

What the Y generation expects from their manager; flexibility, cooperation, ease of communication, acceptance and evaluation of differences that overlap with the postmodern management approach. He sees that managers listen to themselves and give face-to-face feedback as a reward for the value given to him.

Generation Y is against the standardization of human like postmodernism and accepts a human-centered understanding. Generation Y has a worldview in which people's wishes are taken into account as well as their needs, and differences are seen as an advantage. It can be said that the Y generation, who is more responsible and conscious than it is thought, finds the balance between having an income and living life better than the X generation. Being aware of this feature of the Y generation, businesses provide internal customer satisfaction by developing internal communication methods with the awareness that they do not continue their business life only for the purpose of earning income, but see business life as an area of social togetherness. Considering his interest and skill in technology, it can be said that the technology-based methods to be chosen will increase success.

It is seen in the survey results that the members of the Y generation working in the Civil Aviation Ground Handling have similar characteristics. As a generation that values teamwork, it is clear that if this feature of the Y generation is used for business purposes, an advantage in customer satisfaction and efficiency can be achieved.

In ground services, where customer satisfaction is the main target, the way to achieve this goal is through internal customer satisfaction. Considering that the majority of the employees who make up the internal customer are the Y generation, it is understood that the way to success for the managers is to know and understand the Y generation employees. Making this success permanent will be proportional to the importance that the company gives to internal communication and corporate commitment.

In this study, the differences and similarities between X generation managers and Y generation employees working in Civil Aviation Ground Handling companies at Adnan Menderes Airport are examined and explained. Considering that the Ground Handling companies operating at Adnan Menderes Airport also operate at other airports and the employee distribution and employee characteristics are similar, it is thought that the survey results can be evaluated within the sector in general.



FSMBD

FSM Mesleki Bilimler Dergisi

Geliş/Received: 22.07.2022 Kabul/Accepted: 26.09.2022



DİJİTAL ÇAĞIN ÖĞRENCİLERİ DİJİTAL VATANDAŞLAR MI?¹

Gülbeniz AKDUMAN²

Gülnaz KARAHAN³

Özet

Dijital teknolojilerin toplumun her kesimine nüfuz ettiği günümüz dünyası, insanların bu teknolojileri etkin bir şekilde kullanması için hem erişime hem de becerilere sahip olmasını gerektirmektedir. Dijital vatandaşlar, interneti düzenli ve etkili bir şekilde günlük olarak kullananlar olarak tanımlanmaktadır. Çocuk ve gençlere dijital beceriler ve çevrim içi güvenliği öğretmek için ebeveynlerle birlikte üniversitelerde eğitim verilmesi amacıyla öncelikle dijital vatandaşlık seviyelerinin analiz edilmesi gereklidir. Bu araştırma ile öğrencilerin dijital yaklaşımlarının değerlendirilmesi ve araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin dijitalleşme konusunda farkındalıklarını artırmak, becerilerin geliştirilmesini sağlayacak eğitim ve uygulamaların yapılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı dijital çağın öğrencilerinin demografik değişkenler ve dijital vatandaşlık kriterleri bazında analiz edilmesidir. Dijital vatandaşlık seviyesinin analiz edilebilmesi için Kuş vd. (2017) tarafından geliştirilen sekiz boyut altında toplanan 49 sorudan oluşan Dijital Vatandaşlık Ölçeği kullanılmıştır. Dijital çağın öğrencilerinin dijital vatandaşlık durumlarının analiz edilmesi amacıyla keşifsel araştırma olarak yapılandırılan araştırmada nicel araştırma modellerinden betimsel model tercih edilmiştir. Deneklerin demografik kırılımda özelliklerini de inceleyerek daha kapsamlı bulgulara ve örneklem yeterliliğini sağlayarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşma amacıyla kolay örnekleme yöntemiyle çevrim içi olarak ulaşılan 172 adet öğrenciye demografik bilgi formu ve Dijital Vatandaşlık Ölçeği'ni içeren anket formu çevrim içi olarak uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre katılımcıların dijital vatandaşlık düzeyinin “katılıyorum/kesinlikle katılıyorum” aralığında (yüksek düzeyde) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Dijital çağ; dijitalleşme; dijital vatandaşlık.

ARE STUDENTS OF THE DIGITAL AGE DIGITAL CITIZENS?

Abstract

Today's world, where digital technologies permeate every segment of society, requires people to have both access and skills to use these technologies effectively. Digital citizens are defined as those who use the internet regularly effectively and daily. It is necessary to analyze the levels of digital citizenship first in order to teach children and young people digital skills and online safety in universities with parents. This research is aimed to evaluate the digital approaches of the students and increase their awareness about digitalization according to the results of the research and provide training and practices that will enable them to develop of their skills. In this context, the

¹ Bu çalışma 10-13 Mayıs 2022 tarihinde düzenlenen “Dijital Çağda Meslek Yüksekokullarının Yeniden Yapılandırılması” uluslararası sempozyumunda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

² Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi Lisansüstü Programlar Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Türkiye, gulbeniz@akduman.com, ORCID: 0000-0002-3256982X

³ Dr. Öğretim Üyesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Meslekyüksekokulu Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı, İstanbul, Türkiye, gkarahan@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7175-1352

research aims to analyze the digital age students based on demographic variables and digital citizenship criteria. The Digital Citizenship scale developed by Kuş et al. (2017), consisting of 49 questions collected under eight dimensions, was used to analyze the level of digital Citizenship. In the research, which was structured as exploratory research to analyze the digital citizenship status of students of the digital age, the descriptive model was preferred over the quantitative research models. In order to reach more generalizable results by examining the characteristics of the subjects in the demographic breakdown and providing more comprehensive findings and sample adequacy, a questionnaire form containing the demographic information form and digital citizenship scale was applied 172 students who were accessed online with the convenience sampling method. As a result of the research, it was found that the digital citizenship level of the participants was in the range of "agree/strongly agree" (high level).

Keywords: Digital age; digitization; digital citizenship.

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi/Research Article

Kaynakça Gösterimi: Akduman, G., & Karahan, G. (2022). Dijital çağın öğrencileri dijital vatandaşlar mı?. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 92-111.

1. GİRİŞ

Dijital teknolojiler insanların düşünce, tutum ve davranışlarını değiştirirken birtakım fırsatlar da sunmaktadır. Dijital çağın getirdiği yeni teknolojiler bireylerin ve toplumların iletişim kurma, öğrenme, çalışma ve yönetme şeklini değiştirmektedir. Dijital teknolojiler çocukluk ve ergenliği de derinden değiştirmiştir. İnternet, tablet ve akıllı telefonlar gibi internete erişim araçları, sosyal medya platformları ve mesajlaşma uygulamaları ile birlikte gençlerin yaşamlarının ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Eğitim ve öğrenimlerini, arkadaşlık kurma ve sürdürme biçimlerini, boş zamanlarını nasıl geçirdiklerini ve daha geniş çerçevede toplumla etkileşimlerini dijitalle dönüştürmüştür. Korona virüs salgınının yarattığı izolasyon duygusu dijital teknolojilerin kullanımını artırırken dijital becerilerin eksikliğini de daha belirgin hâle getirmiştir.

Dijital çağ, yirminci yüzyılın sonları ve yirmi birinci yüzyılın başlarındaki dijital ve bilgi devriminin başlangıcını, zirvesini ve doruk noktasını kapsayan zamandır. Dijital dünyaya doğan, yeni bilgileri hızlı ve kolay yoldan edinmeye alışkın dijital çağın gençleri; dijital teknolojiler kullanımını eğitime erişim, insanlar arasındaki sosyal izolasyonu azaltmanın yanı sıra yeni bilgiler sağlama ve değişen topluma uyum sağlamalarına yardımcı olmada etkili bir strateji olarak görmektedir. Bazı web siteleri ve uygulamalar, kişilerin kendine zarar vermesi, intihar veya anoreksiyayı teşvik etme gibi savunmasız gençlerin sağlığı için risk oluştursa da dijital teknolojilerin popülaritesi ve kullanımını artmaya devam edecektir. Her sektörün doğasında var olan teknolojik gelişmeler, yenilikler ve dijitalleşme çalışacak kişilerin dijitalleşmeye uyumlarının önemini arttırmaktadır.

Dijital vatandaşlar, interneti düzenli ve etkili bir şekilde günlük olarak kullananlar olarak tanımlanmaktadır. Dijital vatandaşlık, yalnızca çevrim içi katılım için teknik yetenek değil, aynı zamanda bu tür dijital teknoloji kullanımıyla ilgili olarak uygun ve sorumlu bir şekilde davranmayı kapsamaktadır.

Dijital vatandaşlık, kişilerin teknoloji kullanarak insani, toplumsal ve kültürel konuları anlayabilmeleri için uygun teknolojik davranışları öğrenerek yasal ve etik davranmalarını kapsayan bir kavramdır (Ribble ve Bailey, 2006). Günümüzde yaygın olarak kullanılan dijital ortam ve araçlar, kişilerin de dijital vatandaşlık konusunda bilgi edinmelerini gerekli kılmıştır. Kişilere dijital ortamda yer alan program ve araçların nasıl kullanılacağı, tehlike ve risklerden korunma yöntemleri, etkin, verimli ve amacına yönelik kullanım konusunda bilgiler verilmesi gereklidir (Ribble, 2011, s. 27).

Uluslararası Eğitim Teknolojileri Topluluğu (ISTE) tarafından yayınlanan 21. yüzyılda başarılı olmak için gerekli beceriler listesinde dijital teknolojileri bilme, dijital teknolojileri kullanma konusunda yeterli olma, yenilikçi olma, iletişim ve iş birliği kurabilme, problemlere etkin çözüm bulabilme, dijital ortamlarda bilgiyi arayarak bulabilme ve dijital vatandaşlık yer almaktadır.

Dijital vatandaşlık 21. yüzyılda başarılı olmak için gerekli bir beceri olarak kabul edilmektesyken dijital bilgi seviyesi, dijital okuryazarlık ve dijital vatandaşlıkta nesiller arası bir boşluk vardır. 21. yüzyılda dünyaya gelen

Z kuşağı olarak isimlendirilen dijital yerliler, dijital teknolojilerin içine doğdukları için ilk yaşlardan itibaren dijital araçları yüksek etkinlikte kullanma becerisine sahiptirler. Herhangi bir konuda bir bilgiye veya bir problem çözmeye ihtiyaçları olduklarında dijital mecralardan ve dijital araçlardan yararlanarak istediklerini kolaylıkla bulabilen dijital yerlilerin sahip olduğu dijital beceriler ebeveynlerinden ve onlardan önceki kuşaklardan çok yüksektir (Karaduman ve Öztürk, 2014). Dijital teknolojilerin içine doğan ve çok erken yaşlarda dijital araçları kullanmaya başlayan çocuklar ve gençler dijital mecralarda en çok yer alan kişilerdir. Bu nedenle onların birer dijital vatandaş olarak bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, dijital vatandaşlık kavramını doğru algılamalarını sağlayacaktır.

Türkiye’de dijital teknolojiler çok yoğun olarak hayatın içinde ve eğitimde kullanılmasına karşın dijital ortamlardaki hak ve sorumluluklar, vatandaşlık konusunda yeterli çalışma bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalar çoğunlukla dijitalleşme, dijital mecralara erişim, gizlilik ve güvenlik (Karakaş, 2009; Bülbül ve Küçükali, 2015; Elçi ve Sarı, 2016; İşman ve Güngören, 2014, Karaduman, 2011) kapsamındadır. Bu araştırma ile öğrencilerin dijital yaklaşımlarının değerlendirilmesi ve araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin dijitalleşme konusunda farkındalıklarını artırmak, becerilerin geliştirilmesini sağlayacak eğitim ve uygulamaların yapılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın amacı dijital çağın öğrencilerinin demografik değişkenler ve dijital vatandaşlık kriterleri bazında analiz edilmesidir.

Araştırma kapsamında öncelikle kavramsal çerçevede yer alan dijital vatandaşlık ve boyutları ilgili alan yazın ışığında açıklandıktan sonra, araştırma yöntemi ve ulaşılan bulgular hakkında bilgi verilecek, tartışma ve sonuç kısmında ulaşılan sonuçlar alan yazında yer alan araştırmalarla kıyaslanarak değerlendirilerek ileriki araştırmalar için öneriler sunulacaktır.

1.1 Dijital Vatandaşlık

Dijital vatandaşlık kavramını ilk defa kullanan kişi Ribble, (2004) kavramı dijital teknolojileri kullanmak için gerekli standart ve kurallar olarak tanımlamıştır. (Ribble, 2004, s. 7). İlgili alan yazında dijital vatandaşlık kavramına ait farklı tanımlamalar da mevcuttur;

- Uluslararası Eğitimde Teknoloji Derneği, ulusu ve bir ulusu oluşturan toplumdaki kişileri kapsayan konularda dijital mecraları aktif kullanma becerisi olarak dijital vatandaşlığı tanımlamıştır (ISTE, 2017).
- Dijital vatandaşlık, vatandaşlık kavramının dijital boyutudur (Lyons, 2012, s. 40).
- Dijital teknolojileri kullanmak için gerekli davranış standartlarıdır (Ribble, 2011, s. 10).
- Global çapta dijital mecralara aktif ve sorumluluklarını bilerek katılan kişilere dijital vatandaş adı verilmektedir (Yamamoto Telli ve Aydın, 2020).

Dijital vatandaşlık kavramı hakkında yapılan tanımlamalardan yola çıkarak dijital vatandaşlık; dijital teknolojilerin nasıl kullanılması gerektiği konusunda belirlenen standartlar, normlar ve etik kurallar ışığında belirlenen davranışlar olarak tanımlanabilir. Dijital vatandaşlar; bilgi ve iletişim kaynaklarını kullanırken eleştirebilen, çevrim içi yapılan davranışların etik sonuçlarını bilen, ahlaki olarak çevrim içi kararlar alabilen, teknolojiyi kötüye kullanmayarak başkalarına zarar vermeyen, sanal dünyada iletişim kurarken ve iş birliği yaparken doğru davranışta bulunup doğru davranışı teşvik eden kişilerdir.

Teknolojilerin her yıl artan ivmeyle kullanım oranına paralel olarak kavramın ilgili alan yazında popülerliği de artmıştır. Dijital vatandaşlık kavramını bu derece popüler kılan özellikler aşağıda sıralanmıştır (Mossberger vd., 2007, s. 1-6);

- Hızla artan dijital teknoloji kullanımının yarattığı risk ve avantajlar,
- Dijital araçlar sayesinde zaman ve mekândan bağımsız olarak internete erişebilen kişilere sunulan imkânlar,
- Dijital araç ve teknolojileri güvenli, sorumluluk sahibi ve amacına yönelik etkin kullanımını sağlama ihtiyacı,
- Dijital araç ve teknolojilerin öğrenme faaliyetlerinde daha yoğun ve yaygın olarak kullanılmasının sağlayacağı avantajlar.

Dijital teknolojiler sundukları imkânların yanı sıra birçok riski de beraberinde getirmektedir. Güvenli olmayan ya da manipüle edilmiş bilgilerin rahatlıkla ve özgürce sunulabildiği dijital ortamlarda güvenli, sorumluk sahibi

ve ahlaki açıdan doğru şekilde davranış normlarını belirten dijital vatandaşlık bilgisi; kişilerin dijital araç ve teknolojileri amacına yönelik ve etkin kullanması için çok önemlidir. Dijital vatandaşlık bilgisinin ilkokullardan itibaren kişilere verilmesi, dijital araçların ve teknolojilerin amacına yönelik kullanımını sağlayacaktır.

1.2 Dijital Vatandaşlık Kavramının Boyutları

Dijital vatandaşlık kavramını ortaya koyan Mike Ribble (2011) kavramı dokuz alt boyutuyla detaylı olarak tanımlamıştır. Dijital vatandaşlık üç ana boyut altında konumlandırılan dokuz alt boyutla tanımlanmaktadır. Kendine saygı duyma, eğitime ve koruma kavramlarının İngilizce karşılıklarının baş harflerinden ismini alan “REP” tanımlaması ile kısaca ifade edilmektedir. REP kapsamında yer alan ana ve alt boyutlar aşağıda sıralanmıştır (Ribble ve Balley, 2011);

- Kendine ve çevresindekilere saygı duymak (Dijital etik, dijital erişim, dijital hukuk)
- Kendine ve çevresindekilere eğitim ve kendiyile ve çevresindekilerle iletişim kurmak (dijital iletişim, dijital okuryazarlık, dijital ticaret)
- Kendini ve diğerlerini korumak (dijital hak ve sorumluluklar, dijital güvenlik ve dijital sağlık)

Dijital vatandaşlık kavramının, dikey düzlemde yer alan üç ana boyut ve altında yer alan üç alt boyutun kişilerin dijital vatandaşlığı hangi dönemlerde öğrenmesi gerektiğini belirten yatay düzlemde yer alan üç boyutu daha vardır. Şekil 1’de yer alan Dijital Vatandaşlık (REP) modelinde de belirtildiği üzere, verilmesi gereken eğitimler her boyutla ilişkilendirilmiştir (Ribble ve Bailey, 2006);



Şekil 1 Dijital Vatandaşlık (REP) Modeli Boyutları

Kaynak: İlgili kaynaktan yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Dijital vatandaşlık (REM) modeli boyutlarına göre; birinci seviyede bulunan dijital etik, dijital okuryazarlık ve dijital hak ve sorumluluklar boyutları hakkında ilkokul seviyesinde, ikinci seviyede bulunan dijital erişim, dijital iletişim ve dijital güvenlik ortaokul seviyesinde ve üçüncü seviyede bulunan dijital hukuk, dijital ticaret ve dijital sağlık ise lise seviyesinde kişilerin eğitim alması gereken bilgilerdir.

1.2.1 Dijital Okuryazarlık

Dijital bir vatandaş olmanın ilk ve en önemli şartı dijital okuryazar olmaktır (Som-Vural, 2016). Dijital okuryazarlık kavramı ilerleyen yıllar boyunca ihtiyaçlar ve gelişime paralel olarak farklı kapsamda tanımlara sahip olmuştur. Dijital okuryazarlık kavramını tanımlayan ilk kişi olan Gilster (1997, s. 1) dijital mecralarda yer alan bilgilerin kişiler tarafından algılanarak anlamlandırılması süreci şeklinde tanımlarken Eshet-Alkalai (2004) dijital araçlar kullanılarak dijital ortamlarda kişilerin faaliyetlere katılarak sosyalleşmesi ve bir nevi dijital mecralarda hayatta kalabilme yetkinliği olarak tanımın kapsamını genişletmiştir.

Dijital okuryazarlık kişilerin dijital mecralarda kendini doğru ifade etmelerine imkân sağlarken, dijital araçları amacına uygun, etkin, güvenli ve etik çerçeveler içerisinde kullanmalarını da sağlamaktadır. Dijital okuryazarlık

bilgisinin kişiye sağladığı yararlarından biri de kişinin dijital ortamlardaki diğer kişileri de anlamasını desteklemesidir. Bu bağlamda hem öğrenci hem de öğretmenlerin dijital okuryazarlık seviyelerinin artırılması önemlidir.

Bir kişinin dijital okuryazar sayılabilmesi için aşağıda sıralanan bazı yetkinliklere sahip olması gerekmektedir (Ribble, 2011, s. 27);

- Dijital araçları eğitim ve öğrenim sürecinde etkin kullanabilme,
- Dijital mecralarda edindiği bilgileri algılayarak subjektif bakış açısıyla değerlendirebilme,
- En basitten başlayarak gelişmişe kadar dijital araçları kullanarak dijital ortamlarda işlem yapabilme,
- Dijital ortamlarda bilgi üretip paylaşabilme,
- Karşılaştığı problemleri dijital ortamdaki bilgilerden yararlanarak çözebilme,
- Dijital ortamlarda alışveriş yapabilme,
- Dijital ortamlarda virüs, sahtecilik ve saldırılara karşı kendini nasıl koruyacağını bilerek gerekli önlemleri alabilme,
- Kendi ihtiyaçları için dijital araçları kullanırken nezaket ve görgü kurallarına, insani, ahlaki ve etik değerlere uygun hareket etme.

1.2.2 Dijital İletişim

Dijital vatandaş olabilmek için dijital araçlarla iletişim kurmayı bilmek gereklidir. Dijital ortamlarda iletişim kurabilmek için kişiler maddi ya da manevi birçok engelle karşı karşıya kalabilirler. Dijital ortamda iletişim kurabilmek için gerekli donanıma sahip olmak, dijital iletişim araçlarını kullanmayı bilmek ve dijital ortamda iletişim kurabilmek için gerekli internet bağlantısına sahip olmak dijital iletişimin önündeki en önemli engeller olarak görülmektedir (Girardin, 2020).

Dijital iletişim kişilerin zaman ve mekândan bağımsız olarak istedikleri her yerden iletişim kurmalarını sağlarken dijital ortamların yarattığı birçok tehlike ile de baş başa kalmalarına sebep olmaktadır. Bu bağlamda dijital iletişim kurarken güvenlik konusuna da gereken önem verilmelidir.

1.2.3 Dijital Güvenlik

Dijital vatandaşlığın en kritik boyutlarından biri dijital güvenliktir. Herhangi bir eğitim ya da izin almadan istedikleri şekilde dijital ortamlara giren kişiler güvenlikle ilgili birçok risk ve tehditle karşı karşıya kalmaktadır.

Kişiler kendilerine ait birçok bilgiyi internet ortamında depolamakta ve paylaşmaktadır. Bu da dijital güvenlik kapsamında büyük bir risk oluşturmaktadır. Virüs ve saldırılara karşı korunmasız internet bağlantısı kullanmak veya şifresi olmayan bir internet bağlantısına sahip olmak gibi dijital güvenliği etkileyen davranışlar hırsızlara karşı evin kapısını açık bırakmak kadar tehlikelidir (Ribble, 2011). Kişisel bilgi ve şifrelerini bir web sitesine girdikten sonra güvenli çıkış yapmayan kişiler dijital güvenliklerini riske atmaktadırlar (Filiz, 2020).

Dijital güvenliği sağlamak için şifreli internet bağlantısı kullanmak, bilgisayarlarda virüs koruyucu programlar bulundurmamak, kişisel bilgileri güvenli olmayan ortamlarda paylaşmamak ve en önemlisi de dijital güvenliğin nasıl sağlanacağı konusunda bilgi sahibi olmak gereklidir.

1.2.4 Dijital Hukuk

Kişilerin dijital ortam ve araçları kullanırken uyması gereken kural ve kısıtlamalar dijital hukuk kapsamında tanımlanmaktadır (Ribble, 2015). Türk Ceza Kanunu kapsamında bilişim alanında işlenen suçlar 243-245 maddeleri kapsamında yer almaktadır.

Kişiler bilerek ya da bilmeyerek dijital mecralarda hukuka uygun olmayan davranışlarda bulunabilirler. Örneğin telif hakkı olan bir müziği ya da videoyu izinsiz indirmek veya paylaşmak, lisanslı yazılımlar yerine illegal veya kaçak yazılımlar kullanmak, virüs ya da kötü amaçlı yazılım saldırılarına karşı kurulan güvenlik duvarlarını yıkmaya çalışmak gibi davranışlar dijital hukuk kapsamında suç olarak sayılmaktadır. Dijital vatandaşlığın en önemli boyutlarından biri olan dijital hukuk kapsamında kişilerin neleri izinli, neleri izinsiz indirip kullanabileceklerini bilebilmeleri için dijital hukuk hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir (Ribble, 2011).

1.2.5 Dijital Erişim

Kişilerin zaman ve mekândan bağımsız olarak istedikleri her zaman ve her yerde dijital mecralara erişmelerine dijital erişim adı verilmektedir (Ribble, 2004). Bulunulan lokasyon, internete erişim imkânı ve internet hızı, maddi imkânlar ve dijital mecralara erişmek için gerekli araç gerecin olup olmaması gibi kriterler dijital erişimi engelleyebilmekte, kişilerin eşit şartlarda dijital erişim imkânına sahip olmasını da mümkün kılmamaktadır (Ribble, 2006).

Türkiye'nin dijital erişim durumunu analiz edebilmek için TÜİK «Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2021» sonuçlarına bakıldığında 16-74 yaş arasında internet kullanım oranı 2020 yılında %79, 2021 yılında ise %83,60 artarak %82,6 olarak belirlenmiştir. Cinsiyete göre yapılan değerlendirmelerde ise erkekler %87,7 ve kadınlar %77,5 oranında interneti kullanmaktadır. İnterneti düzenli kullanan kişiler (her gün veya bir hafta içinde en az bir defa) 2021 yılında %76,5 iken %4 artış göstererek %80,5'e yükselmiştir. Bu analizler sonucunda dijital erişim ve kullanım oranlarının hızlı bir ivmeyle arttığı görülmektedir.

1.2.6 Dijital Ticaret

Dijital ortamlarda hizmet veya ürün alınıp satılmasına dijital ticaret adı verilmektedir (Karaduman, 2011). Dijital ticaret insanların hayatını kolaylaştıran bir araç olmasına karşın dijital ortamlarda alışveriş yaparken kişilerin karşı karşıya olduğu bazı riskler de vardır. Dolandırıcılık, gösterilen ve satılan ürünün aynı olmaması, kişisel bilgilerin çalınması, sanal oyunlar gibi elle tutulamayan hizmet satın almalarında söz konusu olan riskler ve açık artırma aracılığıyla satılan ürünlerde karşılaşabilecek aldatmacalar en önemli riskler olarak görülmektedir (Ribble, 2011).

E-ticaret Bilgi Platformu (ETBİS) tarafından hazırlanan rapora göre 2021 yılında Türkiye'de dijital ticaret %69 artarak 381,5 milyara, kişi başına harcama 4.749 TL'ye ulaşmıştır. Dijital ticaretin genel ticaret içindeki payı ise %17,7'dir. Bu hızla artışa bakılarak dijital ticaretin artan ivmeyle genel ticaret içindeki payını arttıracığı söylenebilir.

1.2.7 Dijital Etik

Kişilerin hayatta birlikte yaşarken nasıl davranması gerektiğini belirleyen sosyal davranış ve görgü kuralları varsa dijital ortamlarda da nasıl davranılmasını belirleyen etik ve görgü kuralları söz konusudur (Ribble, 2004). Dijital etik konusunda yaşanan en önemli sorun dijital mecralarda nasıl davranılması gerektiğini belirten kuralların açık ve net tanımlanmış olmaması ve bu kuralların kişiler tarafından bilinmemesidir.

Dijital araçları kullanırken başka kişilerin hak ve sorumluluklarına zarar vermemek, siber zorbalıkta bulunmamak, dijital iletişim kurarken görgü kurallarına uymak, dijital mecralarda yer alan diğer kişilere saygı göstermek, dijital araçları kullanırken başkalarına zarar vermemek ve paylaşılacak bilgilerin ahlaka uygun, doğru ve güvenilir olduğundan emin olmak dijital etik kapsamında dikkat edilmesi gereken görgü kurallarıdır (Ribble, 2011).

1.2.8 Dijital Hak ve Sorumluluklar

Vatandaş olmanın gereği olan hak ve sorumluluklar olduğu gibi dijital vatandaşların da hak ve sorumlulukları vardır ve bu hak ve sorumluluklar dijital etik kapsamında uygulanmaktadır (Ribble, 2011). Kişiler dijital ortamlarda istedikleri her şeyi, istedikleri zaman ve istedikleri şekilde yapamazlar. Dijital hak ve sorumluluklar kişilerin her istediğini istediği şekilde ve zamanda paylaşmasını engellemektedir ve kişilerin birbirine zarar vermesi de engellenmiş olmaktadır.

Dijital ortamlarda yer alan bilgileri izinsiz kullanmamak, izin alınsa bile kaynak göstererek bilgiyi kullanmak, bilgileri kullanırken etik kurallara uymak ve karşılaşılan uygun olmayan davranışları bildirmek gibi davranışlar en önemli dijital hak ve sorumluluklardır (Ribble, 2011).

1.2.9 Dijital Sağlık

Dijital vatandaşlığın alt boyutlarından biri olan dijital sağlık, iki kapsamda incelenmektedir. Birincisi kişilerin dijital ortamlarda yer alırken karşı karşıya oldukları fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklardır. Sürekli olarak dijital araçları kullanırken (bilgisayar, tablet, telefon vb.) öne eğik durmak, boyun ve bel rahatsızlıklarını beraberinde getirmekte; hareketsiz ve pasif hâlde durmak, kilo alma ve obezite gibi risklerle karşı karşıya kalınmasına sebep

olmaktadır. Uzun süre dijital ortamlara bağlı kalarak asosyalleşme, kişilerde bazı psikolojik sorunlar yaşanmasını tetikleyebilmektedir (Çubukçu ve Bayzan, 2013). Dijital ortamları uzun süre kullanıma bağlı olarak göz rahatsızlıkları görülürken internet bağımlılığı gibi dijital hastalıklarda oluşmaktadır (Ribble, 2011).

İkincisi ise dijital ortam ve araçların sağlık konusunda kişilere sağladığı birçok fayda ve avantajlardır. Zaman ve mekândan bağımsız internet erişimi olan her yerden doktor randevusu alabilme, sağlıkla ilgili bilgilere erişebilme gibi birçok fayda sağlanmaktadır. Türkiye’de vatandaşların yoğun olarak kullandığı e-nabız, Hayat Eve Sığar (HES) uygulaması ve Merkezi Hekim Randevu Sistemi dijital sağlık kapsamında kişilerin hayatını kolaylaştırmaktadır.

Teknolojinin her gün biraz daha gelişmesi, farklı dijital araç ve gereçlerinin kullanımına fırsat tanımaya başlamış ve dijital vatandaşlığın daha fazla boyutlarda ele alınabileceğini göstermiştir. Dijital vatandaşlık kavramının dokuz alt boyutuna ilave olarak dijital katılım boyutu 2018 yılında Kim ve Choi tarafından eklenmiştir.

2. YÖNTEM

Dijital çağın öğrencilerinin dijital vatandaşlık durumlarının analiz edilmesi amacıyla keşifsel araştırma olarak yapılandırılan araştırmada nicel araştırma modellerinden betimsel model tercih edilmiştir. Dijital vatandaşlık seviyesinin analiz edilebilmesi için Kuş vd. (2017) tarafından geliştirilen sekiz boyut altında toplanan 49 sorudan oluşan Dijital Vatandaşlık ölçeği kullanılmıştır.

Deneklerin demografik kırılımda özelliklerini de inceleyerek daha kapsamlı bulgulara ve örneklem yeterliliğini sağlayarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşma amacıyla kolay örnekleme yöntemiyle çevrim içi olarak ulaşılan 172 adet öğrenciye demografik bilgi formu ve dijital vatandaşlık ölçeğini içeren anket formu çevrim içi olarak uygulanmıştır.

2.1 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet, öğrenim gördüğü sınıf, öğrenim şekli ve doğum tarihi (kuşak) bilgilerinin bulunduğu demografik bilgi formu yer almaktadır. Katılımcılar anket sorularını cevaplamaya başlamadan önce onam formunu doldurmuşlardır.

Anket formunun ikinci bölümünde 16-24 yaş grubu gençlerin dijital vatandaşlık algılarını değerlendirmek amacıyla Kuş ve arkadaşları (2017) tarafından geliştirilen Dijital Vatandaşlık Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: hiç katılmıyorum, 5: tamamen katılıyorum) 49 madde ve 8 boyut (dijital iletişim, dijital hak ve sorumluluk, eleştirel düşünme, dijital katılım, dijital güvenlik, dijital beceriler, etik, dijital ticaret) yer almaktadır. Bu çalışmada araştırma örnekleminin 18-42 yaş grubu olması, daha önceki ölçek geliştirme çalışmaları sırasında yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi, yakınsak ve ayırt edici geçerlik çalışmalarının yapılmamış olması nedeniyle bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi tekrarlanmış ve adı geçen detaylı geçerlik güvenilirlik çalışmalarına yer verilmiştir.

2.2 Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizinde SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 istatistik yazılımlarından yararlanılmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), madde toplam korelasyonu, Cronbach Alpha yöntemleri kullanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir (Çokluk vd., 2010). Açıklayıcı faktör analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem gerçekleştirilir. Açıklayıcı faktör analizinde öncelikle örneklemin yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett’s Küresellik Testi ile değerlendirilir. Genel olarak $KMO > 0,70$ ve Barlett’s Küresellik Testi için $p < 0,05$ olması beklenir. Çeşitli faktör üretme teknikleri vardır, fakat en yaygın kullanılanı temel bileşenler analizi tekniğidir. Diğer yandan döndürme yöntemlerinden biri kullanılarak döndürülmüş faktör matrisi elde edilir. Sosyal bilim uygulamalarında en yaygın olarak dik döndürme yöntemlerinden varimax tekniği kullanılır. Varimax döndürmesi sonrasında maddelerin ait oldukları faktördeki yük değerleri, diğer faktörlerdeki yük değerleri ve birden fazla faktördeki yükler arasındaki fark incelenir. Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında faktör yük değerlerinin yüksek olmasına (0,40 ya

da daha yüksek olması iyi bir ölçü olmakla birlikte bu oran 0,30'a kadar indirilebilir) ve maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerine, diğer faktörlerde düşük yük değerine sahip olmasına (her maddenin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu faktör dışındaki faktörlerle faktör yük farkının en az 0,10 olmasına) dikkat edilmelidir (Büyüköztürk, 2011).

Doğrulayıcı faktör analizi, gizil değişkenler ile ilgili kuramların test edilmesine dayanan ve ileri düzey araştırmalarda kullanılan oldukça gelişmiş bir tekniktir. Daha önceden tanımlanmış ve sınırlandırılmış bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının test edildiği bir analizdir. Doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik modellerinden biri olup yapısal eşitlik modellerinde öncelikle model uyumunun sağlanması gerekir. Model uyumunun değerlendirilmesinde yaygın olarak "Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı" (X^2/sd), "bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı" (t değeri), "kalıntılara dayanan uyum indeksleri" (SRMR, GFI), "bağımsız modele dayanan uyum indeksleri" (NNFI, CFI) ve "yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)" olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Model uyum indeksleri için beklenen katsayılar Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Mükemmel Uyum
X^2/sd	< 5	<3
SRMR	≤0,08	<0,05
GFI	≥0,90	>0,95
NNFI	≥0,90	>0,95
CFI	≥0,90	>0,95
RMSEA	≤0,10	<0,08

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010

Güvenirlilik analizi kapsamında kullanılan Cronbach Alpha tekniği test puanları arasındaki tutarlılığı incelemek amacıyla kullanılır. Cronbach Alpha iç tutarlılığı göstermekte olup genellikle 0,70'in üzerinde olması beklenir. Diğer bir güvenirlilik analizi yöntemi olan madde toplam korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılır. Genel olarak madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011).

Katılımcıların demografik özellikleri frekans ve yüzde tablosunda gösterilmiştir. Ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinden oluşan betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların uygun dönüşümleri (karekök, logaritmik, ters dönüşüm) yapılarak parametrik testler kullanılabilir (Büyüköztürk, 2011). Geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları sonrasında ölçek ve alt boyut puanları arasındaki ilişkinin analizinde Pearson korelasyon analizinden; ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyet, doğum tarihi (kuşaklar), öğrenim gördüğü sınıf ve öğrenim şekli değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden yararlanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1 Demografik Bulgular

Tablo 2'de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

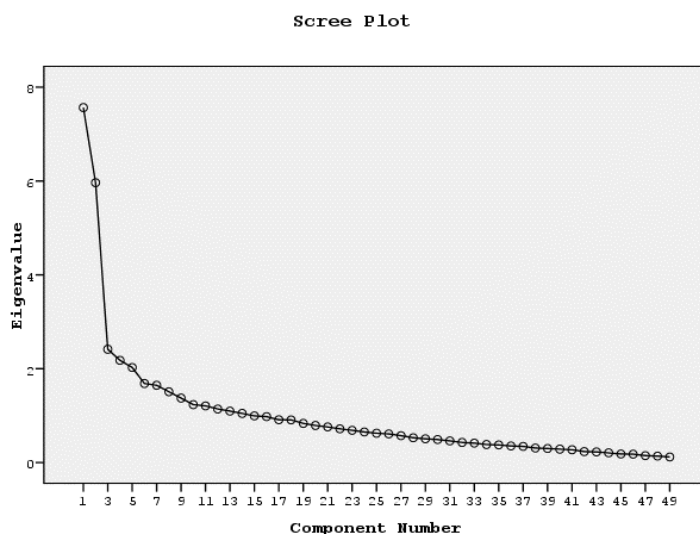
Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	91	52,9
	Erkek	81	47,1
Doğum tarihi (kuşağı)	Y kuşağı (1980-1999)	26	15,1
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	84,9
Sınıf	1. sınıf	95	55,2

	2. sınıf	77	44,8
Öğrenim şekli	Örgün	132	76,7
	İkinci öğretim	40	23,3

Araştırmaya katılan 172 üniversite öğrencisinin %52,9'u kadın, %47,1'i erkektir. Katılımcıların %15,1'inin doğum tarihi Y kuşağı (1980-1999 arası), %84,9'unun Z kuşağında (2000 ve sonrası) yer almaktadır. Katılımcıların %55,2'si 1. sınıfta, %44,8'i ikinci sınıfta öğrenim görmektedir. Katılımcıların %76,7'si örgün öğretim, %23,3'ü ikinci öğretim öğrencisidir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre kırılımı sonuçların normal dağılım göstermesi açısından uygundur.

3.2 Dijital Vatandaşlık Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Dijital Vatandaşlık Ölçeği için ulaşılan 172 katılımcıdan elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizi açısından uygunluğu için incelenen KMO değeri 0,740 ve Bartlett Küresellik testi ki-kare istatistiğinin anlamlı olarak tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre 172 katılımcıdan oluşan araştırma örneklemini yeterlidir. Ölçeğin 8 faktörlü yapısının uygunluğunu belirlemek amacıyla özdeğerler ve Şekil 2'deki yamaç birikinti grafiği incelenmiştir.



Şekil 2. Yamaç Birikinti Grafiği

Şekil 2'deki yamaç grafiği incelendiğinde eğimin 3. faktörden itibaren yataya döndüğü görülmektedir.

Açıklayıcı faktör analizinde elde edilen özdeğerler (Tablo 4) incelendiğinde ilk üç faktörün özdeğer toplamının (15,944), diğer faktörlerin özdeğer toplamından (9,043) daha yüksek olduğu, ayrıca ilk üç faktörün açıkladıkları varyans toplamının (32,540); daha sonraki faktörlerin açıkladığı varyans toplamından (18,455) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3'te 8 boyut ve 49 maddeden oluşan açıklayıcı faktör analizi varimax döndürmesi ilk sonuçları yer almaktadır.

Sekiz boyutlu yapıda madde faktör yükleri incelendiğinde 47 maddenin faktör yükünün 3 faktörde toplandığı, diğer maddelerin faktör yüklerinin ait oldukları faktörlerde düşük, diğer faktörlerde yüksek veya iki faktörde binişik olduğu (iki boyuttaki faktör yükleri arasındaki farkın 0,10'dan düşük olduğu), 8 boyutlu modelde sorunlu maddeler çıkarıldığında ölçekte 7 boyut ve bu boyutlara ait 20 maddenin kaldığı ve açıklanan toplam varyansın %66,457 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Dijital Vatandaşlık Ölçeği 8 Boyutlu Varimax Döndürmeli AFA Bulguları

Madde ve Boyut	F7	F2	F6	F1	F8	F4	F5	F3	r
Faktör 1									
1. Sosyal medyada yaptığım paylaşımları herkesin görmesinde bir sakınca görmem.	0,010	0,050	0,186	0,573	0,144	-0,053	0,041	-0,067	0,39
2. Tanmadığım birisine resim, video ya da bilgi gönderirim.	0,428	-0,098	0,043	0,487	-0,031	-0,137	-0,109	-0,002	0,38
3. Yaptığım paylaşımlara zorbalık ve kabalık içeren yorumlar yapılmışsa, aynı şekilde karşılık veririm.	0,484	-0,474	-0,085	0,248	0,056	0,107	-0,114	-0,052	0,20

4. Yaptığım her şeyi sosyal medyada (facebook, twitter vb.) paylaşmayı severim.	0,181	0,094	-0,007	0,512	-0,047	-0,029	0,047	-0,214	0,30
5. Dijital ortamda tanımadığım kişilerle iletişim kurarım.	0,255	-0,296	0,155	0,468	0,019	-0,127	0,071	0,139	0,38
6. Dijital ortamdaki yazışmalarında kısaltmalar (nbr, slm, ok vb.) kullanırım.	0,459	-0,096	0,219	0,038	0,087	-0,390	0,020	0,053	0,23
Faktör 2									
7. Dijital ortamda beni rahatsız eden durumları ilgili birimlere şikâyet ederim.	-0,019	0,661	0,114	-0,031	0,169	0,110	0,081	0,069	0,18
8. Dijital ortamlarda hakaret içeren her türlü şeyden uzak dururum.	-0,140	0,764	-0,039	0,017	0,101	0,109	0,162	-0,027	0,08
9. İnternette iletişim kurarken başkasının özgürlüğünün başladığı yerde benim özgürlüğümün bittiğini bilirim.	0,019	-0,025	-0,015	0,058	0,089	0,100	0,009	0,511	0,16
10. E-devlet hesabımı aktif olarak kullanırım.	-0,110	0,261	0,451	-0,117	0,001	0,430	-0,142	0,210	0,17
11. Haksızlığa uğradığımı düşündüğüm konularda e-şikâyet sistemini (BİMER, CİMER vb.) kullanırım.	0,030	0,636	0,284	-0,073	0,032	0,270	-0,079	0,038	0,19
12. Dijital ortamlarda sahip olduğum hakları tam olarak bilmiyorum.	0,156	-0,003	-0,155	-0,012	0,054	-0,434	0,322	0,385	0,06
13. İnternette kimliğimi gizleyerek gerçek yaşamda benimsemediğim davranışları sergilerim.	0,574	0,027	-0,123	0,104	0,029	-0,162	-0,133	-0,028	0,17
14. Uygunsuz içeriğe sahip (ırkçılığa, bağnazlığa ve kabalığa yönlendiren) web sitelerini kullanmam.	-0,226	0,476	0,075	0,100	0,265	-0,032	0,108	0,015	0,11
15. Girişi engellenmiş web sitelerine farklı yollardan girerim.	0,498	-0,461	0,248	0,191	0,044	-0,044	-0,030	0,086	0,33
Faktör 3									
16. Ekonomik, politik, sosyal konularda internet güvenilir bir kaynaktır.	0,234	0,126	-0,072	0,390	-0,141	0,021	0,333	0,050	0,32
17. Dijital ortamlardaki kampanyalara detaylı bir şekilde inceledikten sonra katılırım.	-0,053	0,234	0,293	0,041	-0,025	-0,023	-0,177	0,548	0,18
18. Adaletsiz bulduğum konuları İnternette eleştiririm.	0,293	-0,224	0,186	0,337	0,121	-0,067	0,034	0,435	0,43
19. Dijital ortamda okuduğum bilgilerin doğruluğunu sorgulamadan kabul ederim.	0,648	0,005	-0,150	0,149	-0,181	-0,121	0,239	0,025	0,26
20. Arkadaşlarımla paylaşmaları benim için güvenlidir.	0,376	-0,102	-0,266	0,345	0,257	0,105	0,052	-0,108	0,27
21. Dijital ortamda okuduğum bilgiler, günlük hayattaki düşüncelerimi ve kararlarımı etkiler.	0,206	-0,065	0,028	0,425	0,159	-0,096	0,288	0,234	0,42
22. Paylaşılan bir bilginin doğruluğunu araştırmadan bu bilgiyi kullanırım.	0,544	-0,075	-0,250	0,201	-0,051	-0,100	0,208	0,096	0,24
Faktör 4									
23. Dijital ortam üzerinden başlatılan sosyal, ekonomik, kültürel bir kampanyaya destek veririm.	-0,123	0,086	0,002	0,491	0,020	0,221	0,109	0,284	0,31
24. Resmî kurumlarla, önemli gördüğüm olaylar hakkında İnternet aracılığıyla iletişime geçerim.	-0,025	0,169	0,168	0,429	-0,103	0,382	0,222	0,179	0,40
25. Şehrimi, ülkemi ya da dünyayı ilgilendiren sorunlar için dijital ortamlarda diğer insanlarla iş birliği yaparım.	0,081	-0,109	0,007	0,519	0,089	0,569	0,013	0,175	0,43
26. Dijital ortamlarda, resmî kurumlardan bilgi edinme hakkımı kullanırım.	-0,115	0,048	-0,012	0,232	0,254	0,615	0,040	0,277	0,28
27. Sosyal medya ortamlarında önemli gördüğüm olaylarla ilgili düşüncelerimi ifade ederim.	0,001	-0,006	0,146	0,549	-0,038	0,129	-0,012	0,176	0,37
Faktör 5									
28. Çevrim içi ortamdayken kişisel bilgilerimi tanımadığım kişilerle paylaşırım.	0,446	-0,123	0,078	0,262	-0,547	-0,087	0,035	-0,026	0,18
29. Dijital ortamda bana gelen her türlü bağlantıya tıklarım.	0,617	0,131	-0,029	0,201	-0,458	-0,056	0,107	-0,115	0,25
30. Dijital ortamlardaki güvenliğim için anti virüs programı kullanırım.	-0,002	0,167	0,165	-0,114	0,166	0,558	-0,081	-0,184	0,09
31. Dijital ortamdan ihtiyacım olan her türlü programı indiririm.	0,281	-0,009	0,264	0,147	-0,003	0,069	0,458	-0,064	0,37
32. Dijital ortamlarda genellikle aynı şifreleri kullanırım.	0,000	0,015	0,063	0,138	0,128	-0,108	0,575	-0,120	0,19
33. Dijital ortamlarda tanıştığım kişilerle gerçek hayatta buluşurum.	0,249	-0,348	0,053	0,476	-0,117	0,073	0,094	-0,098	0,30
Faktör 6									
34. Sosyal medya hesabımdan kişisel ayarlarımı düzenleyebilirim.	-0,119	0,175	0,177	0,253	0,441	0,183	0,283	-0,280	0,32
35. İhtiyacıma yönelik dijital araçları (bilgisayar, akıllı telefon vb.) rahatlıkla kullanabilirim.	-0,268	0,057	0,647	0,079	0,254	0,026	0,271	0,014	0,26
36. İhtiyacım olan bilgilere İnternet üzerinden rahatlıkla ulaşabilirim.	0,039	0,256	0,583	0,156	0,401	0,072	0,281	0,036	0,52
37. İhtiyacım olan uygulamaları/programları dijital ortamlardan indirip kullanabilirim.	-0,050	0,079	0,678	-0,012	0,285	0,075	0,313	0,167	0,39
38. Dijital araçlarla ilgili bir sorun yaşadığımda bu sorunu kendim çözebilirim.	-0,006	-0,032	0,735	0,207	-0,004	-0,017	-0,098	-0,047	0,33
Faktör 7									

39. Başkasına ait fikir ve düşünceleri kaynak göstermeden kullanırım.	0,611	-0,259	-0,101	-0,102	-0,244	0,300	0,199	0,036	0,14
40. Telif hakkını ihlal eden durumları bilirim.	0,015	0,437	0,131	0,058	0,138	0,119	-0,282	-0,310	0,08
41. Başkalarına ait içerik ve bilgileri (fotoğraf, makale, grafik vb.) izin almadan kullanırım.	0,737	-0,295	0,050	-0,126	-0,103	0,120	0,087	0,066	0,22
42. Dijital ortamda yer alan film, oyun ve müzik gibi telif hakkı olan eserleri telif hakkını ödemediğim yüklemem.	-0,109	0,603	0,051	0,041	0,075	-0,136	-0,221	-0,003	0,01
Faktör 8									
43. En ucuz ürünün olduğu web sitesini tercih ederim.	0,354	-0,059	0,030	0,112	0,039	0,103	0,444	0,280	0,37
44. Dijital ortamlarda alışveriş yaparım.	-0,023	0,033	0,351	-0,001	0,470	-0,056	0,011	0,307	0,27
45. Bir ürünü tercih etmemde ya da etmememde ürün yorumlarını dikkate alırım	-0,036	0,177	0,235	-0,003	0,788	0,132	0,110	0,035	0,31
46. Alışveriş yaptığım web sitelerinin kurumsal ve güvenilir olmasına dikkat ederim.	-0,143	0,240	0,210	0,032	0,753	0,024	-0,007	0,072	0,25
47. Alışveriş yaptığım web sitelerinin bilgilerini (isim, telefon, adres, fiyat) not ederim.	0,162	0,394	0,180	0,069	0,431	0,101	-0,369	0,005	0,25
48. Dijital ortamdan bir ürün almadan önce İnternette fiyat araştırması yapmayı tercih ederim.	-0,030	0,215	0,534	0,218	0,388	0,103	-0,047	0,128	0,44
49. Dijital ortamdan yaptığım/yapacağım alışveriş ile ilgili haklarımı bilirim.	-0,044	0,147	0,503	0,203	0,179	0,188	-0,378	-0,102	0,25
KMO- Örneklem Yeterlilik Ölçümü	0,740								
Bartlett's Küresellik Testi (X^2)	3459,061								
sd	1176								
p	0,000								
Özdeğer	7,565	5,965	2,414	2,177	2,026	1,685	1,646	1,509	
Varyans (%)	15,439	12,174	4,927	4,444	4,134	3,439	3,359	3,079	
Toplam Varyans (%)	50,995								

Ölçekte kalan 20 maddenin son aşamadaki faktör yükleri incelendiğinde üçüncü faktörde madde kalmadığı, ilk faktörde bir maddenin daha eksildiği, diğer boyutlardaki maddelerde madde toplam korelasyonu 0,20'den düşük maddeler olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu maddeler çıkarıldığında daha önce 0,20'nin üzerinde olan maddelerin madde toplam korelasyonlarının 0,20'nin altına indiği (binışiklik nedeniyle) ve sonuç olarak ölçekte 3 boyut ve 11 maddenin kaldığı tespit edilmiştir. Tablo 4'te açıklayıcı faktör analizi varimax döndürmeleri sonucunda kalan 7 boyutlu yapı yer almaktadır.

Tablo 4. Dijital Vatandaşlık Ölçeği 8 Boyutlu Yapıdan Kalan Maddelere Ait Varimax

Madde ve Boyut	Döndürmeli AFA Bulguları							
	F6	F2	F8	F7	F3	F1	F5	r
Faktör 1								
1. Sosyal medyada yaptığım paylaşımları herkesin görmesinde bir sakınca görmem.	0,167	0,079	0,103	-0,113	0,266	0,697	0,011	0,33
4. Yaptığım her şeyi sosyal medyada (facebook, twitter vb.) paylaşmayı severim.	-0,014	0,037	-0,038	0,109	-0,049	0,845	0,145	0,19
5. Dijital ortamda tanımadığım kişilerle iletişim kurarım.	0,034	-0,180	-0,031	0,026	0,797	0,082	0,150	0,17
Faktör 2								
7. Dijital ortamda beni rahatsız eden durumları ilgili birimlere şikâyet ederim.	0,087	0,765	0,150	-0,042	-0,060	0,032	-0,073	0,28
8. Dijital ortamlarda hakaret içeren her türlü şeyden uzak dururum.	0,042	0,734	0,050	-0,204	-0,183	0,008	0,068	0,18
11. Haksızlığa uğradığımı düşündüğüm konularda e-şikâyet sistemini (BİMER, CİMER vb.) kullanırım.	0,161	0,750	0,082	0,070	-0,094	0,060	-0,087	0,30
14. Uygunsuz içeriğe sahip (ırkçılığa, bağnazlığa ve kabalığa yönlendiren) web sitelerini kullanmam.	-0,027	0,572	0,203	-0,418	0,169	0,031	0,113	0,27
Faktör 3								
17. Dijital ortamlardaki kampanyalara detaylı bir şekilde inceledikten sonra katılırım.	0,359	0,254	0,025	-0,041	0,154	0,108	-0,438	0,21
18. Adaletsiz bulduğum konuları İnternette eleştiririm.	0,137	-0,055	0,134	0,240	0,729	0,083	-0,071	0,29
Faktör 5								
31. Dijital ortamdan ihtiyacım olan her türlü programı indiririm.	0,203	0,062	-0,007	0,239	0,320	-0,016	0,628	0,29
32. Dijital ortamlarda genellikle aynı şifreleri kullanırım.	0,092	-0,004	0,079	-0,055	-0,017	0,225	0,694	0,21
Faktör 6								
35. İhtiyacıma yönelik dijital araçları (bilgisayar, akıllı telefon vb.) rahatlıkla kullanabilirim.	0,756	0,061	0,266	-0,220	-0,053	0,046	0,075	0,42
36. İhtiyacım olan bilgilere İnternet üzerinden rahatlıkla ulaşabilirim.	0,677	0,301	0,349	-0,028	0,103	0,048	0,229	0,65
37. İhtiyacım olan uygulamaları/programları dijital ortamlardan indirip kullanabilirim.	0,711	0,225	0,284	0,006	0,152	-0,151	0,204	0,55

38. Dijital araçlarla ilgili bir sorun yaşadığımda bu sorunu kendim çözebilirim.	0,767	-0,054	-0,012	0,005	0,075	0,168	-0,097	0,34
Faktör 7								
39. Başkasına ait fikir ve düşünceleri kaynak göstermeden kullanırım.	-0,115	-0,075	-0,165	0,862	0,064	-0,001	0,118	-0,07
Faktör 8								
41. Başkalarına ait içerik ve bilgileri (fotoğraf, makale, grafik vb.) izin almadan kullanırım.	-0,062	-0,141	0,005	0,804	0,222	0,020	0,016	0,01
Faktör 8								
44. Dijital ortamlarda alışveriş yaparım.	0,366	-0,047	0,677	0,014	0,020	0,034	-0,121	0,36
45. Bir ürünü tercih etmemde ya da etmememde ürün yorumlarını dikkate alırım	0,150	0,269	0,816	-0,033	0,051	-0,009	0,145	0,47
46. Alışveriş yaptığım web sitelerinin kurumsal ve güvenilir olmasına dikkat ederim.	0,108	0,198	0,855	-0,210	0,040	0,046	0,040	0,41
Varyans (%)	12,855	12,060	11,340	9,257	7,702	6,708	6,535	
Toplam Varyans (%)	66,457							

Tablo 5'te açıklayıcı faktör analizi varimax döndürmeleri sonucunda kalan 3 boyutlu yapı yer almaktadır.

Tablo 5. Dijital Vatandaşlık Ölçeği 8 Boyutlu Yapıdan Kalan Son Maddelere Ait Varimax Döndürmeli AFA Bulguları

Madde ve Boyut	F6	F2	F8	r
Faktör 2				
7. Dijital ortamda beni rahatsız eden durumları ilgili birimlere şikâyet ederim.	0,115	0,772	0,103	0,49
8. Dijital ortamlarda hakaret içeren her türlü şeyden uzak dururum.	0,026	0,782	0,072	0,42
11. Haksızlığa uğradığımı düşündüğüm konularda e-şikayet sistemini (BİMER, CİMER vb.) kullanırım.	0,164	0,723	0,039	0,46
14. Uygunsuz içeriğe sahip (ırkçılığa, bağnazlığa ve kabalığa yönlendiren) web sitelerini kullanmam.	0,031	0,632	0,262	0,45
Faktör 6				
35. İhtiyacıma yönelik dijital araçları (bilgisayar, akıllı telefon vb.) rahatlıkla kullanabilirim.	0,753	0,111	0,278	0,53
36. İhtiyacım olan bilgilere İnternet üzerinden rahatlıkla ulaşabilirim.	0,711	0,291	0,358	0,67
37. İhtiyacım olan uygulamaları/programları dijital ortamlardan indirip kullanabilirim.	0,727	0,181	0,303	0,57
38. Dijital araçlarla ilgili bir sorun yaşadığımda bu sorunu kendim çözebilirim.	0,805	-0,044	-0,059	0,29
Faktör 8				
44. Dijital ortamlarda alışveriş yaparım.	0,370	-0,051	0,639	0,41
45. Bir ürünü tercih etmemde ya da etmememde ürün yorumlarını dikkate alırım	0,178	0,257	0,821	0,57
46. Alışveriş yaptığım web sitelerinin kurumsal ve güvenilir olmasına dikkat ederim.	0,116	0,218	0,879	0,56
Varyans (%)	12,855	12,060	6,535	

Açıklayıcı faktör analizinin son aşamasında ölçekte kalan 11 maddenin daha önce planlanan boyutlarında yer aldıkları, madde faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu, maddelerin ait oldukları faktörde yüksek, diğer boyutlarda düşük faktör yüküne sahip oldukları ve boyutlar arasındaki faktör yükleri arasındaki farkın 0,10'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan maddelerin madde toplam korelasyonlarının 0,20'den yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte kalan 11 madde ve 3 boyutlu yapıda geçerli olduğu tespit edilen ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Dijital Vatandaşlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizinde Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	11 madde 3 boyut
X ² /sd (p)	1,794
SRMR	0,061
GFI	0,928
NNFI	0,933
CFI	0,950
RMSEA	0,068

Faktör yükü	0,51/0,86
Faktörler arası korelasyon	0,44 / 0,62
Kovaryans bağlantısı	-

Ölçeğin 11 madde ve 3 boyut olarak gerçekleştirilen DFA birinci adımında faktör yükü 0,40'tan düşük maddeler olmadığı, herhangi bir kovaryans bağlantısına gerek kalmadan model uyum indekslerinin tümünün iyi ve çok iyi düzeylerde olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri ve güvenilirlik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayıları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Dijital Vatandaşlık Ölçeği DFA ve Güvenirlik Analizi Bulguları

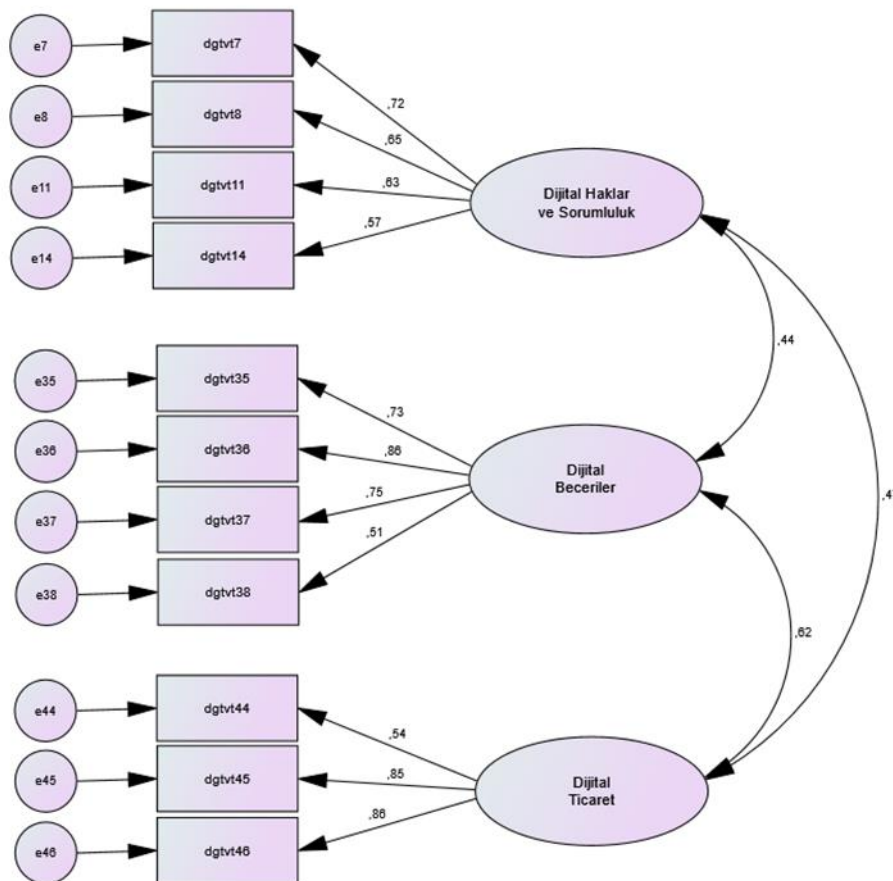
Madde ve Boyut	Std. β	t	r	α
Dijital Haklar ve Sorumluluk				
7. Dijital ortamda beni rahatsız eden durumları ilgili birimlere şikâyet ederim.	0,72		0,49	
8. Dijital ortamlarda hakaret içeren her türlü şeyden uzak dururum.	0,65	6,65**	0,42	
11. Haksızlığa uğradığımı düşündüğüm konularda e-şikâyet sistemini (BİMER, CİMER vb.) kullanırım.	0,63	6,55**	0,46	0,73
14. Uygunsuz içeriğe sahip (ırkçılığa, bağınazlığa ve kabalığa yönlendiren) web sitelerini kullanmam.	0,57	6,08**	0,45	
Dijital Beceriler				
35. İhtiyacıma yönelik dijital araçları (bilgisayar, akıllı telefon vb.) rahatlıkla kullanabilirim.	0,73		0,53	
36. İhtiyacım olan bilgilere İnternet üzerinden rahatlıkla ulaşabilirim.	0,86	9,93**	0,67	0,80
37. İhtiyacım olan uygulamaları/programları dijital ortamlardan indirip kullanabilirim.	0,75	9,09**	0,57	
38. Dijital araçlarla ilgili bir sorun yaşadığımda bu sorunu kendim çözebilirim.	0,51	6,15**	0,29	
Dijital Ticaret				
44. Dijital ortamlarda alışveriş yaparım.	0,54		0,41	
45. Bir ürünü tercih etmemde ya da etmememde ürün yorumlarımı dikkate alırım	0,85	7,03**	0,57	0,77
46. Alışveriş yaptığım web sitelerinin kurumsal ve güvenilir olmasına dikkat ederim.	0,86	7,04**	0,56	
Cronbach Alpha (α)				0,81

**p<0,01 r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 11 maddenin ait oldukları boyutlardaki faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek ve tüm maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,81; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,73 ile 0,80 aralığında ve tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,20'den yüksek (0,29 ile 0,67 aralığında) düzeyde tespit edilmiştir.

Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre Dijital Vatandaşlık Ölçeğinin 11 madde ve 3 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 3. Dijital Vatandaşlık Ölçeği DFA Diyagramı

3.3 Betimsel Bulgular

Tablo 8’de dijital vatandaşlık puanlarının betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 8. Dijital Vatandaşlık Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Boyut	N	Min.	Maks.	\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık
Dijital Haklar ve Sorumluluk	172	1,00	5,00	3,85	0,77	0,23	-0,15
Dijital Beceriler	172	1,00	5,00	4,24	0,59	0,16	-0,61
Dijital Ticaret	172	1,00	5,00	4,50	0,52	-0,44	-0,66
Dijital Vatandaşlık	172	1,00	5,00	4,19	0,48	-0,07	-0,04

Tablo 8’e göre dijital vatandaşlık ölçek puanı $4,19 \pm 0,48$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların dijital vatandaşlık düzeyinin “katılıyorum / kesinlikle katılıyorum” aralığında (yüksek düzeyde) olduğu söylenebilir. Dijital vatandaşlık boyutları incelendiğinde en yüksek puana sahip dijital vatandaşlık algılarının çok yüksek düzeyde olmak üzere sırasıyla dijital ticaret ($4,50 \pm 0,52$) ve dijital beceriler ($4,24 \pm 0,59$) olduğu; dijital haklar ve sorumluluklar ($3,85 \pm 0,77$) algısının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

3.4 Dijital Vatandaşlık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 9’da dijital vatandaşlık alt boyut puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 9. Dijital Vatandaşlık Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Ölçek ve Boyut	N	2	3	4
1-Dijital Haklar ve Sorumluluk	172	0,26**	0,36**	0,79**
2-Dijital Beceriler	172	1	0,52**	0,72**
3-Dijital Ticaret	172	1	1	0,74**

Tablo 9'a göre dijital haklar ve sorumluluk ile dijital beceriler ($r=0,26$; $p<0,05$), dijital ticaret ($r=0,36$; $p<0,05$) ve dijital vatandaşlık ($r=0,79$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9'a göre dijital beceriler ile dijital ticaret ($r=0,52$; $p<0,05$) ve dijital vatandaşlık ($r=0,74$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9'a göre dijital ticaret ile dijital vatandaşlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki ($r=0,74$; $p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir.

3.5 Dijital Vatandaşlık Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Dijital vatandaşlık puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Dijital Vatandaşlık Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Dijital Haklar ve Sorumluluk	Kadın	91	4,04	0,64	3,47	0,001
	Erkek	81	3,63	0,84		
Dijital Beceriler	Kadın	91	4,18	0,53	-1,76	0,080
	Erkek	81	4,30	0,65		
Dijital Ticaret	Kadın	91	4,55	0,49	1,48	0,141
	Erkek	81	4,44	0,54		
Dijital Vatandaşlık	Kadın	91	4,26	0,43	1,76	0,081
	Erkek	81	4,12	0,52		

Dijital beceriler, dijital ticaret ve dijital vatandaşlık puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Dijital haklar ve sorumluluk algısına ait puanların cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=3,47$; $p<0,05$). Kadın katılımcıların dijital haklar ve sorumluluk algı puanı, erkek katılımcıların puanına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Dijital vatandaşlık puanlarının doğum tarihine (kuşağa) göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Dijital Vatandaşlık Doğum Tarihine (Kuşağa) Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Kuşak	N	\bar{X}	SS	t	p
Dijital Haklar ve Sorumluluk	Y kuşağı (1980-1999)	26	3,76	1,02	-0,03	0,979
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	3,86	0,71		
Dijital Beceriler	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,06	0,91	-0,99	0,324
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,27	0,51		
Dijital Ticaret	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,44	0,51	-0,74	0,462
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,51	0,52		
Dijital Vatandaşlık	Y kuşağı (1980-1999)	26	4,08	0,67	-0,75	0,454
	Z kuşağı (2000 sonrası)	146	4,21	0,44		

Dijital vatandaşlık ölçek ve alt boyut puanlarının doğum tarihine (kuşaklara) göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Dijital vatandaşlık puanlarının öğrenim gördüğü sınıfa göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t-testi sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Dijital Vatandaşlık Öğrenim Gördüğü Sınıfa Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Sınıf	N	\bar{X}	SS	t	p
Dijital Haklar ve Sorumluluk	1. sınıf	95	3,80	0,80	-0,84	0,404
	2. sınıf	77	3,91	0,72		
Dijital Beceriler	1. sınıf	95	4,23	0,64	-0,06	0,952
	2. sınıf	77	4,25	0,53		
Dijital Ticaret	1. sınıf	95	4,54	0,49	1,39	0,165
	2. sınıf	77	4,44	0,54		
Dijital Vatandaşlık	1. sınıf	95	4,19	0,49	-0,03	0,977
	2. sınıf	77	4,20	0,46		

Dijital vatandaşlık ölçek ve alt boyut puanlarının öğrenim gördüğü sınıfa göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Dijital vatandaşlık puanlarının öğrenim şekline göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t-testi sonuçları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13. Dijital Vatandaşlık Öğrenim Şekline Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Öğrenim Şekli	N	\bar{X}	SS	t	p
Dijital Haklar ve Sorumluluk	Örgün	132	3,83	0,79	-0,47	0,639
	İkinci öğretim	40	3,91	0,69		
Dijital Beceriler	Örgün	132	4,22	0,61	-0,48	0,629
	İkinci öğretim	40	4,28	0,54		
Dijital Ticaret	Örgün	132	4,52	0,52	1,36	0,176
	İkinci öğretim	40	4,41	0,50		
Dijital Vatandaşlık	Örgün	132	4,19	0,48	-0,20	0,837
	İkinci öğretim	40	4,20	0,47		

Dijital vatandaşlık ölçek ve alt boyut puanlarının öğrenim şekline göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Dijital çağın öğrencilerinin demografik değişkenler ve dijital vatandaşlık kriterleri bazında analiz edilmesi amacıyla yapılan araştırma sonucunda katılımcıların dijital vatandaşlık düzeyi “katılıyorum/kesinlikle katılıyorum” aralığında (yüksek düzeyde) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucundan farklı olarak dijital vatandaşlık bilgi düzeylerinin oldukça düşük (Ünal, 2017; Elçi ve Sarı, 2016) ve orta seviyede (Öztürk, 2015) olduğunu savunan araştırmalar da vardır. Dijital vatandaşlık boyutları incelendiğinde en yüksek puana sahip olanın dijital vatandaşlık algıları (çok yüksek düzeyde) olmak üzere sırasıyla dijital ticaret ve dijital beceriler olduğu; dijital haklar ve sorumluluklar algısının ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre dijital beceriler, dijital ticaret ve dijital vatandaşlık puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ulaşılan sonuç Öztürk (2015) tarafından ortaokul öğrencileri ile dijital vatandaşlık seviyesini analiz etmek amacıyla yapılan çalışma ile tutarlı olmakla birlikte örneklemin yaş grubu aynı olmadığı için sonuçların kıyaslanmasına imkân vermemektedir. Dijital hak ve sorumluluk algısına ait puanlar ise cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Kadın katılımcıların dijital hak ve sorumluluk algı puanı, erkek katılımcıların puanına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu bulguları destekler şekilde Elçi ve Sarı (2016) yaptıkları araştırma sonucunda kadın ve erkek katılımcıların dijital vatandaşlık değerleri arasında farklılık olmadığı, dijital vatandaşlığın tüm boyutları ve ölçek toplamına ait ortalama değerlerinin evinde bilgisayarı olan öğrencilerde daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Buna karşın kadınların internet kullanım oranlarının yüksek olmasına paralel olarak dijital vatandaşlık seviyelerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu savunan araştırmalar (Karaaslan ve Budak, 2012; Vural, 2016) da mevcuttur. Dijital vatandaşlık ölçek ve alt boyut puanları doğum tarihine (kuşaklara), öğrenim gördüğü sınıfa ve öğrenim şekline göre farklılık göstermemektedir. Araştırma sonuçları İşman ve Güngören (2013) tarafından yapılan dijital vatandaşlık seviyelerini kıyaslayan araştırma ile de birebir tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın katılımcı sayısı ve kullanılan ölçekle sınırlı olması araştırmanın en önemli kısıtlarıdır. Daha geniş örneklem gruplarıyla yapılan bir araştırma daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasına destek olacaktır. Katılımcıların daha kapsamlı demografik özellikleri, yaşadıkları şehir, sosyokültürel durum ve ekonomik koşulları baz alınarak yapılan araştırmalar da daha kapsamlı sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ölçek uygulamasına dayalı nicel verilerden elde edilmiştir. Başka araştırmalar farklı yöntemlerle tasarlanabilir. Özellikle gözlem ve görüşme gibi nitel veri toplama biçimlerinin kullanılacağı araştırmalarla daha derinlemesine ve daha ayrıntılı bulgulara ulaşılabilir.

Ayrıca teknolojiye bakış açıları, dijital teknolojileri kullanma alışkanlıkları ve süreleri, internet kullanım amaçları, internet kullanma geçmişi, sosyal ağlara üyelik, dijital araç-gereçlere ve uygulamalara sahiplik durumları ve aile gelir durumu gibi farklı bağımsız değişkenle de eklenerek değerlendirme yapılması da daha detaylı sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Dijital dünyaya doğan ve vatandaşlık kimliklerinden önce dijital vatandaş olan günümüz insanların dijital vatandaşlık becerileri de verilecek eğitimlerle erken yaşlardan itibaren geliştirilmelidir. Çocuk ve gençlere dijital beceriler ve çevrim içi güvenliği öğretmek için ebeveynlerle birlikte üniversitelerde eğitim verilmesi amacıyla öncelikle dijital vatandaşlık seviyelerinin analiz edilmesi gereklidir. Her sektörün doğasında var olan teknolojik gelişmeler, yenilikler ve dijitalleşme çalışacak kişilerin dijitalleşmeye uyumlarının önemini her geçen gün arttırmaktadır.

Dijital vatandaşlık aileden başlayıp her türlü eğitim seviyesinde dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Farklı fakülte ve bölümlerde de incelenen bu konu yaşam boyu öğrenmeyle bağdaştırılarak, bölümler ve fakülteler arası paylaşımları arttırmaya yönelik etkinlikler düzenlenebilir. Üniversite öğrencilerinin dijital vatandaşlık konusunda daha bilinçli olmaları yönünde mevcut öğretim programlarıyla dijital vatandaşlık dersleri veya konuları bütünleştirilebilir. Bu konuda öğretim elemanlarının da bilgilendirilmesi önerilebilir. Üniversite öğrencilerinin bakış açısıyla gerçekleştirilen bu çalışmada ortaya çıkan faktörler konusunda öğretim elemanlarının ve yöneticilerin de görüşleri alınarak bir gelişim planı oluşturulabilir.

5. KAYNAKÇA

Budak, İ. A. K. L. (2012). Üniversite öğrencilerinin cep telefonu özelliklerini kullanımlarının ve gündelik iletişimlerine etkisinin araştırılması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 7 (26), 4548-4571.

Bülbül, H. İ. & Küçükali, M. (2015). Fatih projesi kapsamında internetin bilinçli ve güvenli kullanımının artırılması. *TÜBAV Bilim*, 8(2), 1-18.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: PEGEM Akademi.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Yayınları.

Çubukçu, A. & Bayzan, Ş. (2013). Türkiye’de dijital vatandaşlık algısı ve bu algıyı internetin bilinçli, güvenli ve etkin kullanımı ile artırma yöntemleri. *Middle Eastern and African Journal of Educational Research*, 5, 148-174.

Elçi, A.C. & Sarı, M. (2016). Bilişim teknolojileri ve yazılım dersi öğretim programına yönelik öğrenci görüşlerinin dijital vatandaşlık bağlamında incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 87- 102.

Eshet-Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93-106.

ETBİS (2021). *2021 Yılı E-Ticaret Verileri*. <https://www.eticaret.gov.tr/haberler/10040/detay>

Filiz, O. (2020). *Dijital güvenlik*. A. A. kurt ve F. Odabaşı (Editörler). Pandemi döneminde sınanan dijital vatandaşlık içinde (s.135-172). Ankara: Anı Yayıncılık.

Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. New York: John Wiley.

Girardin, L. (2020). The 7 Barriers to digital communication. <https://www.govloop.com/community/blog/7-barriers-digital-communication/>

- ISTE (2007). *Digital Citizenship in Education*. <https://www.iste.org/areas-of-focus/digital-citizenship>
- İşman, A. & Güngören, Ö. C. (2013). Being digital citizen. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 106, 551-556.
- Karaduman, H. (2011). *6. Sınıf sosyal bilgiler dersinde dijital vatandaşlığa dayalı etkinliklerin öğrencilerin dijital vatandaşlık tutumlarına etkisi ve öğrenme öğretme sürecine yansımaları*. Doktora tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karaduman, H. & Öztürk, C. (2014). Sosyal bilgiler dersinde dijital vatandaşlığa dayalı etkinliklerin öğrencilerin dijital ortamdaki tutumlarına etkisi ve dijital vatandaşlık anlayışlarına yansımaları. *Sosyal Bilgiler Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 38-78.
- Karakaş, F. (2009). Welcome to World 2.0: The new digital ecosystem. *Journal of Business Strategy*, 30(4), 23-30.
- Kim, M. & Choi, D. (2018). Development of youth digital citizenship scale and implication for Educational setting. *Journal of Educational Technology and Society*, 21(1), 155-171.
- Kuş, Z., Güneş, E., Başarmak, U. & Yakar, H. (2017). Gençlere yönelik dijital vatandaşlık ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Computer and Education Research*, 5(10), 298-316. <https://doi.org/10.18009/jcer.335806>.
- Lyons, R. (2012). *Investigating student gender and grade level differences in digital citizenship behavior*. Doctorate Thesis. USA: Walden University.
- Mossberger, K., Tolbert, C. J. & McNeal, R. S. (2007). *Digital citizenship: The internet, society and participation*. London: The MIT Press.
- Öztürk, M. (2015). *Ortaokul öğrencilerinin dijital vatandaşlık düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Ribble, M. (2004). Digital citizenship: Addressing appropriate technology behavior. *Learning & Leading With Technology*, 32(1), 6-11.
- Ribble, M. ve Bailey, G. (2006). Digital citizenship at all grade levels. *Learning and Leading With Technology*, 33(6), 26-33.
- Ribble, M. (2011). *Digital citizenship in schools* (2nd edition). Washington: International Society for Technology in Education.
- Ribble, M. S. (2015). *Digital citizenship in schools. Nine elements all students should know* (Third edition). Washington: International Society for Technology in Education.
- Som-Vural, Ş. (2016). *Üniversite öğrencilerinin bakış açılarıyla dijital vatandaşlık göstergelerinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- TÜİK (2021). *Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması*. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437)
- Ünal, D. P. (2017). Digital citizenship elements in a curriculum and secondary school students' states of having digital citizenship elements. *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 5(2017), 180-195.
- Vural, S. S. (2016). *Üniversite öğrencilerinin bakış açısıyla dijital vatandaşlık göstergelerinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yamamoto Telli, G. & Aydın, S. (2020). *Dijital Dönüşüm*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Kitapları.

6. EXTENDED ABSTRACT

The digital age is the time that encompasses the beginning, zenith, and culmination of the digital and information revolution in the late twentieth and early twenty-first centuries. Today's world, where digital technologies

permeate every segment of society, requires people to have both access and skills to use these technologies effectively. While digital technologies change people's thoughts, attitudes and behaviors, they also offer some opportunities. The new technologies brought by the digital age are changing the way individuals and societies communicate, learn, work and manage.

Digital technologies have also profoundly changed childhood and adolescence. Internet access tools such as tablets, smartphones, social media platforms and messaging applications have become an integral part of young people's lives. It has digitized their education and learning, how they form and maintain friendships, how they spend their free time, and more broadly interact with society.

The sense of isolation created by the coronavirus epidemic has made the use of digital technologies and the lack of digital skills more evident. The youth of the digital age, who are born into the digital world and are accustomed to acquiring new information quickly and easily, see the use of digital technologies as an effective strategy for accessing education, reducing social isolation among people, as well as providing new information and helping them adapt to the changing society. The popularity and use of digital technologies will continue to grow, although some websites and apps pose risks to the health of vulnerable youth, such as self-harm, promoting suicide, or anorexia.

However, there is a generational gap in digital information and literacy. Digital citizenship encompasses the technical ability to participate online and act appropriately and responsibly in such use of digital technology. It is necessary to analyze the levels of digital citizenship first in order to teach children and young people digital skills and online safety in universities with parents.

The concept of digital citizenship has emerged to fulfill citizenship responsibilities, use their rights and opportunities, and continue their daily lives in the society they belong to. Digital Citizen;

- Criticize while using information and communication resources,
- Knowing the ethical consequences of online behavior,
- Able to make moral decisions online
- Not harming others by not misusing technology,
- The citizen encourages the correct behavior when communicating and collaborating in the virtual world.

Technological developments, innovations, and digitalization inherent in every sector increase the importance of adapting people to digitalization. This research is aimed to evaluate the digital approaches of the students and increase their awareness about digitalization according to the results of the research and provide training and practices that will enable the development of skills. In this context, the research aims to analyze the digital age students based on demographic variables and digital citizenship criteria. The Digital Citizenship scale developed by Kuş et al. (2017), consisting of 49 questions collected under eight dimensions, was used to analyze the level of digital Citizenship.

In the research, which was structured as exploratory research to analyze the digital citizenship status of students of the digital age, the descriptive model was preferred over the quantitative research models. In order to reach more generalizable results by examining the characteristics of the subjects in the demographic breakdown and providing more comprehensive findings and sample adequacy, a questionnaire form containing the demographic information form and digital citizenship scale was applied 172 students who were accessed online with the convenience sampling method.

As a result of the research, it was found that the digital citizenship level of the participants was in the range of "agree/strongly agree" (high level). When the digital citizenship dimensions are examined, it is seen that the digital citizenship perceptions with the highest scores are digital commerce and digital skills, respectively; It has been determined that the perception of digital rights and responsibilities is at a high level.

The most important limitations of the study are that the number of participants and the scale used is limited. A study with larger sample groups will support reaching more generalizable results. Research-based on the participants' more comprehensive demographic characteristics, the city they live in, their socio-cultural status, and economic conditions will also provide more comprehensive results.

Other studies can be designed in different ways. In particular, more in-depth and more detailed findings can be reached through research in which qualitative data collection forms such as observation and interview will be used. The results obtained from this research were obtained from quantitative data based on scale application.

In addition, evaluation by adding different independent variables such as technology perspectives, habits and duration of using digital technologies, purposes of internet use, internet use history, membership in social networks, ownership of digital tools and applications, and family income will also provide more detailed results.

The digital citizenship skills of people born into the digital world and who became digital citizens before their citizenship identities should be developed through training from an early age. In order to teach children and young people digital skills and online safety, it is necessary to analyze the levels of digital citizenship first to train with parents in universities.

Technological developments, innovations, and digitalization in every sector increase the importance of adapting people to digitalization. Digital citizenship is an issue that should be carefully addressed at all educational levels, starting with the family. This subject, which is also examined in different faculties and departments, can be associated with lifelong learning, and activities can be organized to increase the sharing between departments and faculties.

Digital citizenship courses or subjects can be integrated into existing curricula so that university students become more conscious of digital citizenship. It may be recommended to inform the instructors about this issue. An action plan can be created by taking the opinions of the instructors and administrators on the factors that emerged in this study, which was carried out from the perspective of university students.



FSMBD

FSM Mesleki Bilimler Dergisi



Geliş/Received: 26.07.2022 Kabul/Accepted: 29.09.2022

DUYGUSAL EMEĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA¹

Dr. Nevin ÇOLAK²

Özet

Klasik yönetim anlayışının etkisi ile örgütlerin işgörenlerinde aradığı nitelikler arasında zekâ bileşeni olarak yüksek sayısal zekâ (IQ) düzeyi etkin rol oynamaktaydı. Zamanla salt IQ'nun yeterli olmadığı, insanın düşünen bir varlık olmakla beraber, aynı zamanda duygularının da olduğu ve yaptığı işte duygularını yok saymayarak, hissettiği duyguların bilincinde olarak ve hatta onları yöneterek çalışmalarını gerektiği düşüncesi ortaya çıkmıştır. 1983 yılında Sosyolog Hochschild "Duygusal Emek" kavramını ortaya çıkardı. Hochschild fiziksel ve zihinsel emekten ayrı olarak çalışanların özellikle sosyal iletişimi çok olan işletmelerde duygusal emek de göstermeleri gerektiğini, yani duyguların işletmelerin istediği şekilde yönetilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu araştırmada kabin personelinin duygusal emek yeterliliklerinin görev ve bağlamsal performanslarına etkisi çalışılmıştır. Objektifliği sağlamak adına, örneklem grubu olarak bir hava yolu işletmesinden farklı yaş ve tecrübeye sahip 400 kabin personeli seçilmiş ve anket uygulanmıştır. Veriler analiz edilmiş ve kabin personelinin duygusal emek yeterliliklerinin performanslarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Duygusal emek; görev performansı; bağlamsal performans

THE IMPACT OF EMOTIONAL LABOR ON JOB PERFORMANCE: AN APPLICATION IN THE AVIATION SECTOR

Abstract

High IQ level played an active role as an intelligence component among the qualities sought by organizations in their employees with the effect of the classical management approach. Over time, the idea emerged that mere IQ is not enough, that human beings are not only a thinking being, but that they also have emotions and that they should work by not ignoring their emotions in their work, being conscious of the emotions they feel and even managing them. Sociologist Hochschild coined the term "Emotional Labor" in 1983. Hochschild argued that apart from physical and mental labor, employees should also show emotional labor, especially in businesses with a lot of social communication, that is, emotions should be managed in the way businesses want.

In this study, the effect of emotional labor competencies of cabin crew on their task and contextual performance was studied. In order to ensure objectivity, 400 cabin personnel of different ages and experiences from an airline company were selected as the sample group and a questionnaire was applied. The data were analyzed and it was

¹ Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Bölümündeki Haziran 2018 tarihli doktora tezi çalışmasından üretilmiştir.

²Öğretim Görevlisi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Programı, İstanbul Türkiye, ncolak@fsm.edu.tr, ORCID 0000-0003-3541-4150

concluded that the emotional labor competencies of the cabin crew had a significant positive effect on their performance.

Keywords: Emotional labor; task performance; contextual performance

Makale Türü (Article Type): Araştırma Makalesi/Research Article

Kaynakça Gösterimi: Çolak, N. (2022). Duygusal emeğin iş performansına etkisi: Havacılık sektöründe bir uygulama. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 112-127.

1. GİRİŞ

Bütün işletmelerin öncelikli amacı sürdürülebilirlik ve kâr sağlayarak ayakta kalmaktır. İşletmeler işgörenlerden ayrı düşünülemez. Başarılı olabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için işgörenlerin tüm potansiyelinden faydalanmaya çalışmaktadırlar. İşgörenlerin maksimum potansiyel ile çalışabilmesi için çevresi ile sağlıklı ve dengeli ilişkiler içinde olması gerekmektedir. Sağlıklı ve dengeli iletişim için ise duygu, düşünce, davranış ve fizyolojik tepkiler bir bütün olarak işlev görmektedir. Bu bütünlüğün bozulması dengeli iletişimi baltalayacaktır. Bu açıdan bakıldığında duyguların insan ilişkilerinde çok önemli yer kapladığı görülmektedir (Koçak, 2002: 183).

Akılcılık anlayışına sahip Tayloristik düşüncede insan duygularından ayrı adeta bir makine gibi görülmekte idi. Bu düşünce artık tarihe karışmaktadır, zira insan sadece düşünen değil aynı zamanda duyguları olan ve hissedilen bir varlıktır. (Fisher ve Ashkanasy, 2000; Hochschild, 1983; Rafaeli ve Sutton, 1987a, 1989b). Özellikle insanın ön planda olduğu, karşılıklı iletişimin yoğun olarak kullanıldığı havacılık sektöründe duyguların önemli olduğu gün geçtikçe daha iyi anlaşılmaktadır.

Geleneksel olarak iki emek kavramından söz edilir: Fiziksel ve zihinsel emek. Ancak insanın duyguları da vardır. Duygular insan yaşamında çok önemli rol oynadığı için duygusal emek kavramı ilk olarak Arlie Russel Hochschild'in "The Managed Heart" kitabında ortaya çıkmıştır. "The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling (Yönetilen Kalp: Duyguların Ticarileşmesi)" isimli kitabında bir havayolları kabin ekipleri üzerinde yaptığı araştırma neticesinde, "Duygusal Emek" bir işi en uygun şekilde yapabilmek için, duyguların ona uygun şekilde yönetilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Hochschild'e göre duygusal emek çalışanın, işletmenin amaçları doğrultusunda müşteriye en iyi şekilde hizmet verebilmek için uygun duygunun hissedilmesi ve aktarılmasıdır (Kaya, 2009: 11).

İş hayatında, işgörenlerin duygusal durumları ile iş performansları arasında ilişki olduğu (Bono ve Judge, 2001) çeşitli çalışmalarda ifade edilmiştir. İşgörenlerin gösterdiği davranışlar aslında örgütlerin onlardan beklediği davranışlarla uyumlu olmalıdır. Uygun davranışlar göstermek ya da göstermemek ise işgörenin kendi performansını, dolayısı ile örgütün performansını olumlu ya da olumsuz etkileyeceği söylenebilir (Gürbüz, 2008).

Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler incelenecektir:

- Yüzeysel davranışın görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki pozitif ya da negatif etkisi.
- Derinlemesine davranışın görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki pozitif ya da negatif etkisi.
- Samimi davranışın görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki pozitif ya da negatif etkisi.

Bir havayolu işletmesinde kabin memurlarının mesleklerini icra ederken harcadıkları duygusal emeğin performanslarına etkisi incelenirken öncelikle kavramsal çerçevede yer alan değişkenler açıklandıktan sonra araştırma yöntemi, bulgular, sonuç ve tartışma kısmı yer alacaktır.

1.1. Duygusal Emek

İnsanın en önemli olgusu arasında olan duygu olgusu, 1800'lü yıllardan bu yana üzerinde en fazla araştırma yapılan konulardan biri olmuştur. İnsanın düşünce ve davranış biçimini anlamak için öncelikle duyguların

anlaşılmaya çalışılması doğal bir durumdur. Ancak, duygunun insan yaşamındaki önemine rağmen, örgütsel anlamda bu olgunun uzun süre ihmal edildiği hatta kaçınıldığı bir gerçektir. (Leventhal, 1987: 7). Klasik yönetim yaklaşımlarında (Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı, Fayol'un yönetim süreci yaklaşımı ve Weber'in bürokrasi yaklaşımı) daha ziyade organizasyonel yapı, verimlilik, sistem geliştirmeleri, üretim gibi işin teknik boyutlarına ağırlık verilmiş, iş ve görev tanımları dışında insan unsuru dikkate alınmamış ve insanın biyolojik bir varlık olmasının yanında, psiko-sosyal bir varlık olduğu gerçeği görülmemiştir (Seçer, 2005). Ancak Hawthorne çalışmaları ile gelişmeye başlayan davranışçı yaklaşım ile birlikte bu yapı değişmeye başlamış, insan unsurunun örgütteki varlığı duyguları ile birlikte ele alınması gerektiği ve örgütlerde akılcılıkla aynı oranda duygulara da önem verilen bir döneme geçilmiştir.

Ekonomik dünyanın dinamiklerindeki değişim, özellikle, Avrupa ve Amerika'daki ekonominin giderek hizmet sektörüne daha fazla yönelmesi, hizmet kalitesinin odak noktası haline gelmesine ve hizmet alanında çalışan kişilerin yetkinliklerinin önem kazanmasına neden olmuştur. Bu değişim, duyguların iş hayatında bu kadar önem kazanması ve araştırmalara konu olmasının altında yatan diğer önemli bir neden olarak görülmektedir (Morris ve Feldman, 1996; Hülsheger ve Schewe, 2011; Güngör, 2009).

Özellikle, hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin müşteri memnuniyeti için kullanabilecekleri en önemli kaynaklarından biri olan entelektüel sermayesi, yani "insan" unsurudur. Artık müşterilere sunulan hizmet içinde örgüte bağlı çalışanların kurumun sunduğu hizmete ve örgüt taleplerine uygun duygu ve davranışlar sergilemesi kritik önem taşımaktadır ve günümüz rekabetçi ortamında fark yaratabilmek ve süreklilik için yatırım yapılması gereken en önemli konu haline gelmiştir.

İşgörenlerin ortaya koyduğu beceri ve yetkinliklerin tamamı emek olarak adlandırılır ve işin mahiyetine göre bu emek; bilgi ve yeteneğini ortaya koyduğu *zihinsel* ve/veya bedensel çabaları gerektiren *fiziksel* bir emektir. İşgörenlerin sağladığı zihinsel ve fiziksel emekten sonra, emek sürecine katabilecekleri son olgu da *duygularıdır* (Güngör, 2009:167).

1.2.İş Performansı (Bütüncül Performans)

Performans kelimesi dilimize Fransızca'dan geçmiştir. Performans kelimesinin Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre anlamları aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

- Yapılan iş, uygulama, icraat,
- Herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü,
- Kişinin yapabileceği en iyi derece
- Herhangi bir eseri, oyunu, işi vb. ortaya koyarken gösterilen başarı.

İnsan kaynakları yönetimi bakımından mal ve hizmet üretmek amacıyla planlı bir programa dayalı ve belirli amaçları elde etmek üzere yapılan çalışmalar neticesinde elde edilen sonucun sayısal veya sayısal olmayan değerler ile ifade edilmesi performans olarak tarif edilebilir (Sabuncuoğlu, 2000 Aktaran Ekmekçi, 2015: 44).

Bir işgörenin performansı, sahip olduğu nitelik ve yetenekler ile inanç ve değerleri ile bağlantılı olup, (Barutçugil, 2002: 184) bütünsel anlamda bireysel performans "görev (task) performansı" ve "bağlamsal (contextual) performans" olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011: 184) ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması, işgörenlerin bireysel performansları ile doğrudan ilişkilidir.

1.2.1.Görev Performansı

Görev performansı, işgörenin iş tanımında yer alan ve temel dönüşümlerin sağlanması ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesine ilişkin performans olup, bir işin yerine getirilmesi için gereken temel sorumluluklarını ifade eder (Onay, 2011: 590).

Başka bir tanıma göre, göreve ilişkin performans; görev kapsamında önceden belirlenen kriterleri karşılayacak şekilde, görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleştirilmesi yönünde ortaya konan mal, hizmet ya da düşünceden oluşmaktadır. Bu anlamda görev performansının daha çok işin uzmanlık ve teknik yönüyle ilgili olduğu belirtilebilir (Bağcı ve Bursalı, 2015: 75).

Çalışanların görev performanslarının yüksek olmasında sahip oldukları mesleki yeterlilik, uygun çalışma ortamı, belirgin görev tanımı ve ahlaki nitelikleri önemli unsurlar olarak ifade edilebilir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59).

1.2.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, örgüt içindeki tüm işlere katkı sağlayabilen ve iş tanımında yer alması gerekmeyen, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına faydaları olan gönüllü davranışlardır (Onay, 2011: 590).

Bağlamsal performans, iş görenin örgütsel kural ve prosedürler hakkında bilgi sahibi olması, kendi kişisel görüşlerine ters düşse bile bunlara uyması, örgüt içindeki diğer kişilere yardım etmesi, örgüt amaçlarına katkıda bulunması ve işin tamamlanması için ekstra çaba harcaması gibi çeşitli faaliyetleri içerir. Bu noktada görev performansının belirlenen bir işin yerine getirilmesi ile ilgili bir konu olduğu, bağlamsal performansın ise organizasyon başarısını destekleyecek gönüllü davranışları içerdiği söylenebilir (Onay, 2011: 590).

Bağlamsal performansın gönüllülük esasına dayanması nedeniyle, örgütsel vatandaşlık kavramı ile benzerlik göstermektedir. Ancak örgütsel vatandaşlıktan farklı olarak, bağlamsal performanstaki gönüllü davranışlar iş görenin belli bir ödül beklentisini de beraberinde getirmektedir.

1.3. Sivil Hava Taşımacılığı ve Kabin Memuru

Yolcu taşımacılığı yapan hava araçlarında gerekli emniyet ve güvenlik önlemlerinin uygulanmasından ve yolcu konforundan sorumlu görevliler “kabin memuru” ya da “kabin personeli” olarak tanımlanmaktadır. Uçuşun emniyetli, güvenli ve konforlu bir şekilde gerçekleşmesi için hava aracının kabin bölümünde görev alan kabin memurları Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan ilgili mevzuatlarda belirtilen gereklilikleri sağlayarak eğitimlerini başarı ile tamamlayan ve bunun sonucunda “Kabin Memuru Sertifikası” almaya hak kazanmış kişilerdir (SHGM; SHGM Havacılık Personeli).

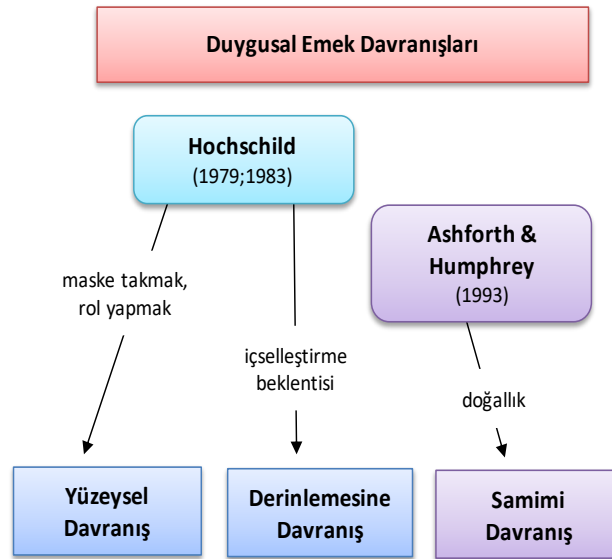
Kabin memurları çalıştıkları hava yolu işletmesinin kalite ve uçuş emniyeti standartlarına uygun çalışma talimatları doğrultusunda, ulusal ve uluslararası sivil havacılık kuralları ile uçuş emniyeti tedbirlerini birebir uygulayarak yolcuların emniyetini, güvenliğini ve konforunu sağlamakla yükümlü olan nitelikli kişilerdir (MYK, 2015: 9).

Kabin memurları kabinde yolcuların seyahat deneyimleri boyunca anlayışlı, güler yüzlü hizmet ederken acil bir durumda yolculara komutlar vererek yönlendirici olmak zorundadır. Kabin memurları içinde birbiri ile çelişebilen özelliklere sahiptirler. Çünkü yolcuların emniyet ve güvenliğinden sorumlu olmakla beraber aynı zamanda yolcuların memnun bir şekilde uçaktan inmesini sağlamaları da gerekmektedir (<http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2138-kabin-memuru>).

Emniyet ve güvenlikle ilgili görevleri uçaktaki tüm acil durum teçhizatlarını bilmek ve gerektiğinde kullanmaktır. Acil bir durumda yolcuları tahliye etmek, ilkyardım gereken durumlarda müdahale etmek, yangın, basınç boşalması gibi durumlarda prosedürleri doğru uygulayarak yolcuların ve ekibinin emniyetini sağlamak durumundadırlar. Uçak kaçırma, sabotaj vb durumlarda da aynı şekilde prosedürleri uygular ve uygulatırlar. Gerektiğinde inisiyatif alırlar. (SHGM, Kabin Memuru).

1.4. Duygusal Emek Davranışları

Hochschild iş görenlerin duygusal emek davranışını yüzeysel davranış (surface acting) ve derinlemesine davranış (deep acting) olmak üzere iki grup altında değerlendirmektedir (Hochschild, 1983:33). Şekil 1’de de görüleceği üzere, Hochschild’in ortaya koyduğu bu iki davranış boyutuna ilaveten, Ashforth ve Humprey (1993) samimi davranış (genuine emotion), üçüncü boyut olarak duygusal emek yaklaşımına kazandırmıştır.

Şekil 1. Duygusal Emek Davranışları

1.4.1. Yüzeysel Davranış

Yüzeysel davranış genel anlamda, müşteriye yansıtılması istenen duygunun içselleştirmeden sadece duygu ile uyumlu olan davranışın sergilenmesidir (Grandey, 2003: 87). Örnek olarak, bir kabin görevlisinin sınırlı bir yolcu karşısında kızgınlığını belli etmeden güler yüzlü tutumunu korumaya çalışması ve hizmetine devam etmesi verilebilir. Başka bir deyişle, değişik sebeplerle gerçek duygularını baskılayıp maskeleyerek, çevresine farklı duygusal gösterimlerde bulunur (Basım ve Beğenirbaş, 2012: 79). Esasen, gerçekte hissedilmeyen duyguları, jest, mimik ve ses tonu gibi sözlü ve sözsüz araçların dikkatli kullanımı ile örgüt tarafından talep edilen duygulara benzetmeye çalışmaktır (Rathi, 2013: 36).

Yüzeysel davranış tipinde bazı duyguların hissedilmediği halde, sanki hissediliyormuş gibi yansıtılması çalışanda bir duygusal çelişkiye (*duygusal uyumsuzluk*) neden olabilmekle birlikte, iş gören tarafından bir çeşit ikiyüzlülük ve samimiyetsizlik olarak da algılanabilmektedir (Grandey, 2003: 87).

1.4.2. Derinlemesine Davranış

Diğer boyut olan derinlemesine davranışta ise duygusal tepkiler kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. İş gören gerçek duygularını, örgüt tarafından talep edilen davranışlarla uyumlu hale getirme çabası içerisinde. Diğer bir ifadeyle, kişinin göstermek istediği duyguları deneyimlemeyi veya hissetmeyi içerir (Rathi, 2013: 36)

Derinlemesine davranışın yüzeysel davranıştan farkı, bu davranış şeklinde salt davranışların değil, duyguların da davranış kurallarına uyumlu hale getirilme sürecidir. İş gören içsel duygulara odaklanarak kendisinden istenen rolü bir aktör ya da aktrist gibi oynamak için çaba gösterir ve bu çaba neticesinde karşı tarafa duygularını aktarmaya çalışır (Basım ve Beğenirbaş, 2012:79). Yani, bir nevi iş görenin müşteri ile empati kurup onu anlamaya çalışması ve neticede olumlu duygularla yaklaşması durumudur (Gülova vd., 2014).

1.4.3. Samimi Davranış

Samimi davranış, iş görenden talep edilen davranış ile gerçekte hissettiği duygunun örtüşmesi durumunda ortaya çıkan davranış türüdür. Bu tip davranışlar, bireyin yaptığı işi içselleştirdiği ve kendi duygu ve inançlarıyla örtüştüğü durumlarda gerçekleşir. Örneğin; yaralı bir çocuk ile empati kuran bir hemşirenin rol yapmaya ihtiyacı yoktur (Ashforth ve Humphrey, 1993: 94)

Yüzeysel davranış ve derinlemesine davranışın aksine, bu davranış türünde iş görenlerin çok az duygusal emek sarf edeceğini savunmaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1993: 94).

Duygusal emek araştırmaları kapsamında genellikle yüzeysel davranış ve derinlemesine davranış tipleri irdelenirken, çalışanın gerçek duyguları ile örgüt tarafından beklenen duyguların uyumlu olduğu samimi davranış tipi üzerinde pek durulmamıştır. Çünkü samimi davranış tipinde genellikle duygusal emekle ilişkilendirilen ve gerçek duygular ile örgüt tarafından beklenen duygular arasındaki farklara ve çatışmalara işaret eden “duygusal

çelişki” (Morris ve Feldman, 1996) ve tükenmişlik gibi negatif etkiler söz konusu değildir (Diefendorff vd., 2005: 340 Aktaran: Erken, 2016: 16).

2. YÖNTEM

Nicel araştırma yöntemiyle dizayn edilen araştırmada örnekleme herkesi dâhil edebilme kolaylığı nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan katılımcılara anket uygulanmıştır.

2.1. Veri Toplama Araçları

Anket tekniği ile oluşturulan soru formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirleyen yedi adet soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde duygusal emek eğilimini ölçmede kavramsal ve yapısal bağlamda görece üstün özellikler içerdiğini ve kısalık ve anlaşılabilirlik özellikleriyle öne çıktığını değerlendirdiğimiz Diefendorff ve arkadaşları tarafından geliştirilen (2005), 13 soruluk Duygusal Emek anket ölçeğinin Türkçe’ye uyarlaması kullanılmıştır. Ölçeğin tutarlık katsayısı (Cronbach’s alpha) $\alpha=0.755$ olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde çalışanların performansları ile ilgili 17 maddelik anket uygulanmıştır. Bunların dokuz tanesi Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından derlenen görev performansını ölçmeye yönelik ifadeler iken 8 tanesi Jawahar ve Carr (2007) tarafından oluşturulan bağlamsal performans ölçmeye yönelik ifadelerdir ve 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (1, “Hiç katılmıyorum”dan 5, “Kesinlikle katılıyorum”a doğru). Ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; görev performansı için $\alpha=0.864$ ve bağlamsal performans için $\alpha=0.789$ olarak hesaplanmıştır.

2.2. Araştırma Örnekleme

Bu çalışmada veri toplanırken objektifliği sağlamak amacıyla, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe, kurumdaki tecrübe, unvan gibi demografik farklılıkları olan 400 kabin personeline anket uygulanmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Anket sonuçları objektif kriterlere göre hazırlanmış olup sonuçları bilgisayar ortamında SPSS sistemi ile değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Betimsel Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine göre yüzdeler dağılımları aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmiştir. Örneklem grubunda 242 kadın, 158 erkek kabin memuru bulunmaktadır. Ankete katılan kişilerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde; 242 kişi (%60,50) kadın, 158 kişi (%39,50) erkektir.

Tablo 1. Cinsiyet

Cevap seçenekleri	Cevap sayısı	Cevap yüzdesi %
Kadın	242	60,50
Erkek	158	39,50
Toplam	400	100

Tablo 2’de ankete katılan kişilerin medeni durumları yer almaktadır; 177 kişi (%44,3) evli, 206 kişi (%51,5) bekar ve 17 kişi (%4,3) dul/boşanmıştır.

Tablo 2. Medeni Durum

Cevap seçenekleri	Cevap sayısı	Cevap yüzdesi %
Evli	177	44,3
Bekâr	206	51,5
Dul/Boşanmış	17	4,3
Toplam	400	100

Tablo 3'te ankete katılan kişilerin yaş grupları yer almaktadır; 18-25 yaş aralığı 27 kişi (%6,8), 25-30 yaş aralığı 153 kişi (%38,3), 30-35 yaş aralığı 163 kişi (%40,8), 35 yaş ve üstü 57 kişi (%14,3) bulunmaktadır.

Tablo 3. Yaş

Cevap seçenekleri	Cevap sayısı	Cevap yüzdesi %
18-25 yaş aralığı	27	6,8
25-30 yaş aralığı	153	38,3
30-35 yaş aralığı	163	40,8
35 yaş ve üstü	57	14,3
Toplam	400	100,0

Ankete katılan kişilerin eğitim düzeyi Tablo 4'te yer almaktadır; 47 kişi (%11,75) lise, 301 kişi (%75,25) üniversite, 50 kişi (%12,50) yüksek lisans, 2 kişi (%0,50) doktora mezunudur.

Tablo 4. Eğitim düzeyi

Cevap seçenekleri	Cevap sayısı	Cevap yüzdesi %
Lise	47	11,75
Üniversite	301	75,25
Yüksek Lisans	50	12,50
Doktora	2	0,50
Toplam	400	100

Tablo 5’te ankete katılan kişilerin mesleki tecrübeleri yer almaktadır; 8 kişi (%2) 1 yıldan az, 130 kişi (%32,50) 1-5 yıl, 226 kişi (%56,50) 6-15 yıl, 36 kişi (%9) 16 yıl ve üzeridir.

Tablo 5. Mesleki Tecrübe

Cevap seçenekleri	Cevap sayısı	Cevap yüzdesi %
1 yıldan az	8	2,00
1-5 yıl	130	32,50
6-15 yıl	226	56,50
16 yıl ve üzeri	36	9,00
Toplam	400	100

Tablo 6’da ankete katılan kişilerin kurumdaki tecrübeleri yer almaktadır; 14 kişi (%3,50) 1 yıldan az, 166 kişi (%41,50) 1-5 yıl, 195 kişi (%48,75) 6-15 yıl, 25 kişi (%6,25) 16 yıl ve üzeridir.

Tablo 6. Kurumdaki Tecrübe

Cevap seçenekleri	Cevap sayısı	Cevap yüzdesi %
1 yıldan az	14	3,50
1-5 yıl	166	41,50
6-15 yıl	195	48,75
16 yıl ve üzeri	25	6,25
Toplam	400	100

Tablo 7’de ankete katılan kişilerin unvan dağılımı yer almaktadır; 195 kişi (%48,75) Kabin Amiri, 205 kişi (%51,25) Kabin Memurudur.

Tablo 7. Unvan

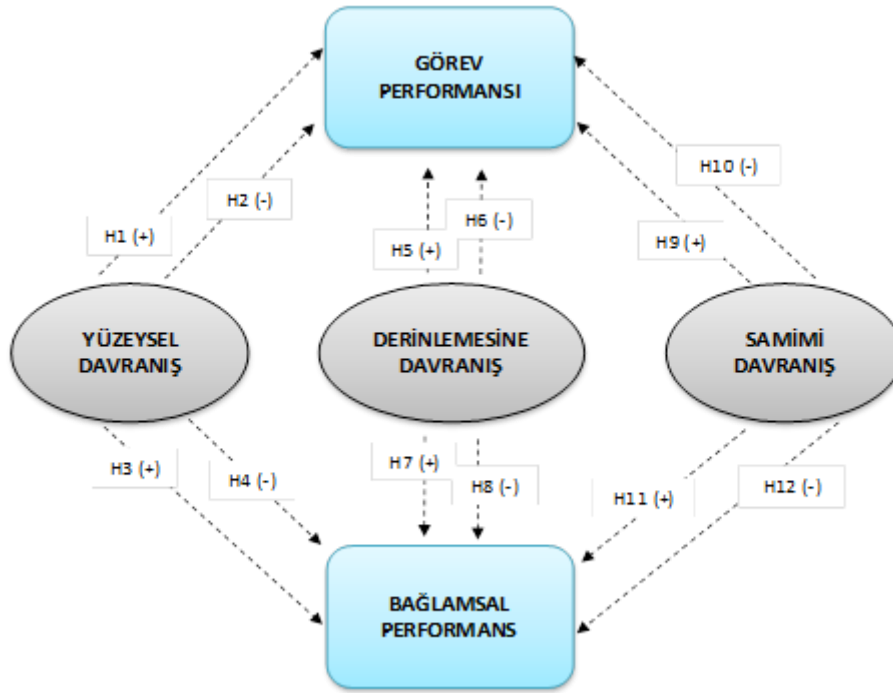
Cevap seçenekleri	Cevap sayısı	Cevap yüzdesi %
Kabin Memuru	205	51,25
Kabin Amiri	195	48,75
Toplam	400	100

3.2. Verilerin Analizi

Araştırmada aşağıda sıralanan hipotezler incelenecektir;

- Yüzeysel davranışın görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki pozitif ya da negatif etkisi.
- Derinlemesine davranışın görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki pozitif ya da negatif etkisi.
- Samimi davranışın görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki pozitif ya da negatif etkisi.

Şekil 1. Araştırma Hipotezleri



3.2.1 Faktör Analizi

Faktör analizi, başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz tekniğine verilen genel bir isimdir. Duygusal emek anketi sorularının birbirleriyle ilişkisi tespit etmek amacıyla korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bazı soru tiplerinin korelasyon katsayıları kümelenme eğilimi gösterdiği görülmüş, faktör analizinin uygun olacağı düşünülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda Duygusal Emek anketini sorularının korelasyonlarının 3 alt kümede (boyutta) toplandığı görülmüştür.

Şekil 2. Duygusal Emek Anketi Korelasyon Analizi



3.2.2 Güvenilirlik Analizi (Cronbach Alpha)

Cronbach's Alpha istatistiğinin tüm anketlerde 0,7'den büyük olması, anketlerin tutarlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach's Alpha
Duygusal Emek	0,755
Görev Performans	0,864
Bağlamsal Performans	0,789

3.5. Korelasyon Analizi ve Hipotezlere Ait Bulgular

Korelasyon, iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını, eğer ilişki varsa bu ilişkinin miktarını ve yönünü (pozitif-negatif) sayısal olarak belirlememizi sağlayan istatistiksel bir tekniktir. Korelasyon matrisi oluşturularak hipotezde belirtilen kriterleri ilişkilerinin olup olmadığını ve yönünü belirleyebiliriz.

Tablo 9 Korelasyon Katsayısı

Korelasyon Katsayısı			
Korelasyon Matrisi	Yüzeysel Davranış	Derinlemesine Davranış	Samimi Davranış
Görev Performansı	0,017	0,224**	0,317**
Bağlamsal Performans	-0,016	0,186**	0,171**

Tablo 10'da korelasyon katsayısı ile ilişki düzeyleri gösterilmiştir.

Tablo 10. Korelasyon Katsayısı İlişki Düzeyleri

Korelasyon Katsayısı	İlişki Düzeyi
0.00	İlişki yok
0.01 - 0.29	Düşük düzeyde ilişki
0.30 - 0.70	Orta düzeyde ilişki
0.71 - 0.99	Yüksek düzeyde ilişki
1.00	Mükemmel ilişki

H_{1a}: Yüzeysel davranışın görev performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{1b}: Yüzeysel davranışın görev performansı üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{1c}: Yüzeysel davranışın bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{1d}: Yüzeysel davranışın bağlamsal performans üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{2a}: Derinlemesine davranışın görev performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{2b}: Derinlemesine davranışın görev performansı üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{2c}: Derinlemesine davranışın bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{2d}: Derinlemesine davranışın bağlamsal performans üzerinde negatif etkisi vardır.

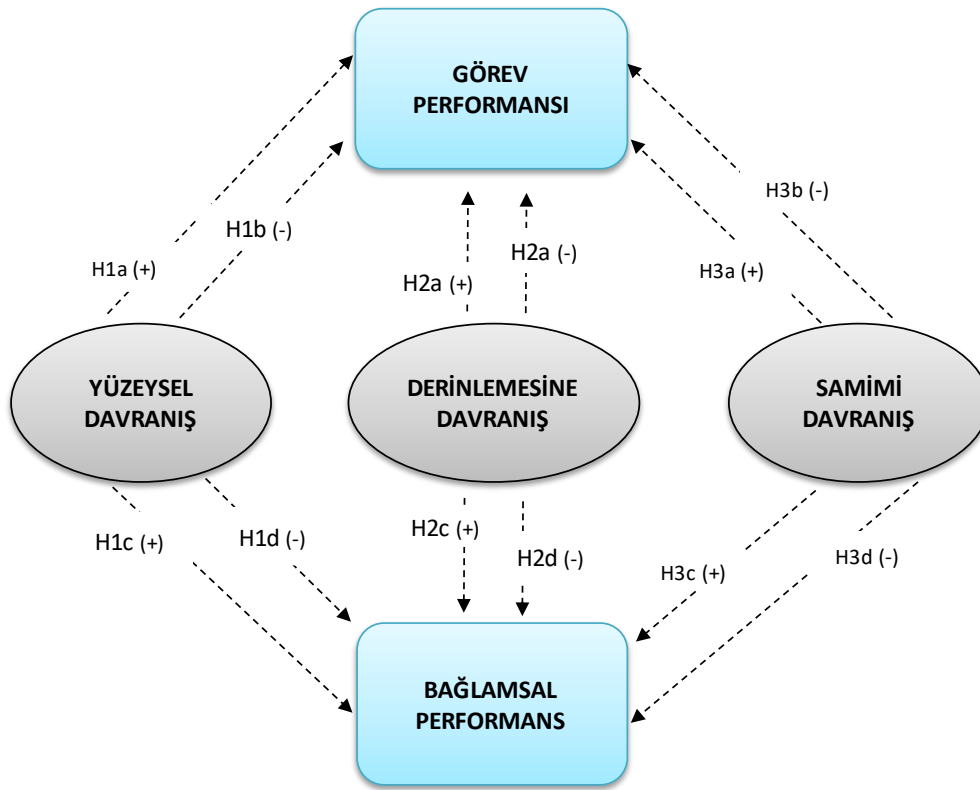
H_{3a}: Samimi davranışın görev performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{3b}: Samimi davranışın görev performansı üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{3c}: Samimi davranışın bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{3d}: Samimi davranışın bağlamsal performans üzerinde negatif etkisi vardır.

Şekil 3. Araştırma Modeli



H_{1-a}: Yüzeysel Davranışın Görev Performansı Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.

Yüzeysel Davranış ve Görev Performansı ikili korelasyonu ($r \sim 0,02$) düşük düzeyde pozitif yöndedir. “Yüzeysel davranışın görev performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezi desteklenir. Bu etki istatistiksel olarak önemli değildir.

H_{1-b}: Yüzeysel Davranışın Görev Performansı Üzerinde Negatif Etkisi Vardır.

Yüzeysel Davranış ve Görev Performansı ikili korelasyonu ($r \sim 0,02$) pozitif olduğu için negatif yönde bir etkiden söz edilemez.

H_{1-c}: Yüzeysel Davranışın Bağlamsal Performans Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.

Yüzeysel Davranış ve Bağlamsal Performans ikili korelasyonu ($r \sim -0,02$) negatif olduğu için pozitif yönde bir etkiden söz edilemez.

H_{1-d}: Yüzeysel Davranışın Bağlamsal Performans Üzerinde Negatif Etkisi Vardır.

Yüzeysel Davranış ve Bağlamsal Performans ikili korelasyonu ($r \sim -0,02$) düşük düzeyde negatif yöndedir. “Yüzeysel davranışın bağlamsal performans üzerinde negatif etkisi vardır.” hipotezi desteklenir. Bu etki istatistiksel olarak önemli değildir.

H_{2-a}: Derinlemesine Davranışın Görev Performansı Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.

Derinleme davranışın, Görev performansı ile ikili korelasyonu ($r \sim 0,23$) düşük düzeyde pozitif yöndedir. “Derinlemesine davranışın görev performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezi desteklenir. Bu etki istatistiksel olarak önemlidir.

H_{2-b}: Derinlemesine Davranışın Görev Performansı Üzerinde Negatif Etkisi Vardır.

Derinleme davranışın, Görev performansı ile ikili korelasyonu ($r \sim 0,23$) pozitif olduğu için negatif yönde bir etkiden söz edilemez.

H_{2-c}: Derinlemesine Davranışın Bağlamsal Performans Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.

Derinleme davranışın, Bağlamsal performans ile ikili korelasyonu ($r \sim 0,2$) düşük düzeyde pozitif yöndedir. “Derinlemesine davranışın bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezi desteklenir. Bu etki istatistiksel olarak önemlidir.

H_{2-d} : Derinlemesine Davranışın Bağlamsal Performans Üzerinde Negatif Etkisi Vardır.

Derinleme davranışın, Bağlamsal performans ile ikili korelasyonu ($r \sim 0,2$) pozitif olduğu için negatif yönde bir etkiden söz edilemez.

H_{3-a} : Samimi Davranışın Görev Performansı Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.

Samimi davranışın, Görev performansı ile ikili korelasyonu ($r \sim 0,32$) orta düzeyde pozitif yöndedir. “Samimi davranışın görev performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezi desteklenir. Bu etki istatistiksel olarak önemlidir.

H_{3-b} : Samimi Davranışın Görev Performansı Üzerinde Negatif Etkisi Vardır.

Samimi davranışın, Görev performansı ile ikili korelasyonu ($r \sim 0,32$) pozitif olduğu için negatif yönde bir etkiden söz edilemez.

H_{3-c} : Samimi Davranışın Bağlamsal Performans Üzerinde Pozitif Etkisi Vardır.

Samimi davranışın, Bağlamsal performans ile ikili korelasyonu ($r \sim 0,2$) düşük düzeyde pozitif yöndedir. “Samimi davranışın bağlamsal performans üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezi desteklenir. Bu etki istatistiksel olarak önemlidir.

H_{3-d} : Samimi Davranışın Bağlamsal Performans Üzerinde Negatif Etkisi Vardır.

Samimi davranışın, Bağlamsal performans ile ikili korelasyonu ($r \sim 0,2$) pozitif olduğu için negatif yönde bir etkiden söz edilemez.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Hizmet sektöründe müşteri memnuniyeti işletmelerin ayakta kalabilmesini ve devamlılığını sağlayan en önemli kriterdir. Müşterilere yönelik hizmetlerde, hizmet sunulurken müşterilerin beklentilerinin karşılanması ile ortaya çıkar. İşletmeler müşteri memnuniyetine yönelik odaklandıklarında müşterinin talep ve istekleri doğrultusunda çalışmalar yaparak müşterinin tatmin olmasını sağlamaya çalışmaktadırlar. Müşteri odaklı yaklaşım, modern pazarlama anlayışının temelini oluşturmaktadır (Türk, 2005: 198).

Hizmetin müşterinin beklediği kalite ve seviyede olması önemlidir. Hizmeti sunan kişinin tecrübesi, sunuş şekli önemlidir. Aynı şekilde müşterinin sunulan hizmeti algılama şekli, daha önceki tecrübeleri, hatta o anki ruh hâli dahi hizmetten memnun olup olmamasını etkilemektedir. Hizmetin niteliği onu üreten insanın beceri, performansı ve kapasitesi ile çok ilintilidir (Palmer, 1997).

Hizmet sektörünün yükselişi ile paralel olarak duyguların örgütlerdeki önemi de artmıştır. Klasik düşüncenin aksine artık çalışanın sadece düşünen değil aynı zamanda duyguları olan bir varlık olduğu kabul edilmiş buna göre yönetim anlayışları benimsenmiştir. Müşteriye sunulan bir ürün veya hizmetin beklenen etkiyi göstermesi bu ürünü sunanın duygu durumu ile doğrudan ilişkilidir. Duyguların örgütler tarafından önemsenmesi ile birlikte geleneksel emek kavramları da değişmiştir (Köse ve Gülöva, 2006).

Fiziksel ve zihinsel emek yanında duygusal emek kavramı Hochschild’in “The Managed Heart” kitabında hayatımıza girmiştir, Hochschild bir havayolu kabin personeli üzerine yaptığı araştırmada çalışanların duygularını işletmenin amaçları doğrultusunda yönetmesi gerektiğini belirtmiştir (Kaya, 2009: 11).

Duygusal emek bir duygu yönetim sürecidir (Güngör 2009:167) ve duyguların yönetimi büyük ölçüde iş yaşamında genel olarak başarının anahtarı olarak görülmektedir (Goleman, 2000).

Birey bulunduğu çevre ile uyumlu olmak, kendini kabul ettirmek, sempati toplamak, yakın ilişkiler kurmak vb. nedenlerle kendi duygularını kontrol etmek zorunda kalmaktadır. Toplumsallaşma süreci içinde bulunduğu kültür bireye ‘duygularını kontrol etmeyi’ öğretmektedir. Böylelikle birey, gerçek duygusu yerine bulunduğu ortamın veya durumun gerektirdiği başka bir duygu durumu sergilemek durumunda kalabilmektedir. Kimi zaman bireyin sergilemesi gereken duygu, gerçekte hissettiği duygu ile çelişkili bile olabilir. Duygusal davranış

kurallarının olumlu duyguların sergilenmesini gerekli kıldığı iş veya mesleklerde, olumsuz duygu sahibi olan iş görenlerin duygusal çelişki ve uyumsuzluk yaşama ihtimalleri yüksek olacaktır (Morris ve Feldman 1996: 992).

Bu nedenle, duyguyu kontrol etme kapasitesi insanın çevreye uyumu için son derece önemlidir (Ochsner ve Gross, 2005: 242). İş görenler yaptıkları işin gerektirdiği duygusal gösterim kurallarına uymaları ve duygularını kontrol etmeleri gerekmektedir (Grandey, 2000: 99);

Kabin memurluğu sosyal iletişimin yoğun olduğu mesleklerden biridir. Yolcular kabin personelinden seyahatlerinde beklentilerinin karşılanmasını isterler. Kabin personelinin kendini mutsuz hissetse bile yolculara güler yüzle hizmet sunması ve yolcuların seyahatlerinden memnun ayrılmalarını sağlaması beklenmektedir. Bu çalışmada kabin personelinin görevlerini yaparken örgütlerin kendilerinden beklenen davranışı ve performansı göstermelerinde duygusal emeği kullanma yetkinlikleri ölçülerek analiz edilmiştir.

Yapılan faktör analizinde; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, tecrübe, yaş, unvan kontrol değişkenleri kullanılmıştır. Bu demografik değişkenler incelendiğinde kabin personelinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve unvanın duygusal emek kullanma yetkinlikleri üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak farklı kurumlarda mesleki tecrübe ile aynı kurumdaki mesleki tecrübe değişkenlerinin performanslarını etkilediği görülmüştür.

1 ila 5 yıl farklı kurumlarda mesleki tecrübeye sahip kabin personeli, 6 ila 15 yıl ve 15 yıl üstü tecrübeye sahip kabin personeline göre duygusal emek davranışlarından samimi davranışta daha başarılı olduğu görülmüştür. Benzer olarak aynı kurumda olup yine 1 ila 5 yıl tecrübeye sahip kabin personeli 6 ila 15 yıl ve üstü kabin personeline göre duygusal emek davranışlarından samimi davranış ve derinlemesine davranış gösteriminde daha başarılı oldukları görülmüştür. Bu sonuçlara göre kabin memurları en çok duygusal emek davranışlarından samimi davranışa meyilli oldukları görülmüştür.

Sonuç olarak kabin memurlarında tecrübe yılı arttıkça duygusal emek gösterme düzeyleri düşmektedir. Araştırmada önemli diğer sonuç ise kabin memurlarının duygusal emek davranışlarından yüzeysel davranış gösterme eğiliminde olmadıkları hatta yüzeysel davranışın bağlamsal performanslarını negatif etkilediği görülmektedir. Ancak derinlemesine ve samimi davranış göstermede daha istekli ve başarılı oldukları görülmüştür.

Duygusal emek kavramının literatürde çok yeni olması ve mevcut kabin ekipleri eğitim programlarında yer almaması bu kavramın çok bilinmediğini ve dolayısı ile bilinçli kullanılmadığını göstermektedir. Kabin eğitimlerinde kabin ekiplerine duygusal emek kavramı eğitim içeriği olarak anlatılır, örnek olaylar ile uygulanır ve farkındalık sağlanırsa kabin memurları tarafından çok daha bilinçli kullanılacağı ön görülmektedir.

5. KAYNAKÇA

Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labour in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18, 88-115.

Bağcı, Z. & Bursalı, Y.M. (2015). Duygusal emeğin iş performansı üzerindeki etkisi: denizli ilinde hizmet sektöründe görgül bir araştırma. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(10), 69-90.

Basım H. N. & Beğenirbaş M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1) 77- 90,

Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık

Bono, J. E., & Judge, T. A (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.

DHMi Havacılık Terimleri Sözlüğü, 2011

Diefendorff, J. M., Croyle, M. H. & Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357.

- Ekmekçi, M. (2015). Yöneticilerin *liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonuna etkileri üzerine bir alan araştırması*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(Spec Issue), 123–129.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>.
- Grandey, A. A. (2003). When "the show must go on": Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96.
- Gülova, A. A., İspirli, D., & Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 25-39.
- Güngör, M. (2009). Duygusal emek kavramı: süreci ve sonuçları. *Kamu-İş Dergisi*, 11(1), 167-184.
- Gürbüz, S. & Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zeka: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules and social structure. *American Journal of Sociology*, 85, 551-575.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Hülsheger, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361–389.
- Jawahar, I. M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Kaya, E. (2009). *Özel Okul Öğretmenlerinin Duygusal Emek Davranışını Algılama Biçimleri ile İş Doyumları ve İş Stresleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçak, R. (2002). Aleksitimi: Kuramsal çerçeve tedavi yaklaşımları ve ilgili araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 183-212.
- Leventhal, H., & Scherer, K. (1987). The relationship of emotion to cognition: A Functional approach to a semantic controversy. *Cognition And Emotion*, 1(1), 3–28.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- MYK, Ulusal Meslek Standardı, Uçak Kabin Memuru, Resmi Gazete, 19.03.2015, sayfa 9.
- Onay, M. (2011). Çalışanın sahip olduğu duygusal zekasının ve duygusal emeğinin, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(4), 587-600.
- Özdevecioğlu, M. & Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri, *KMU İİBF Dergisi*, 11, 53-82.

Rafaeli, A. & Sutton, R. I. (1989). *The Expression Of Emotion in Organizational Life*. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp.1–42). Greenwich, CT: JAI Press.

Rathi, N., Bhatnagar, D. & Kumar Mishra, S. (2013) Effect of emotional labor on emotional exhaustion and work attitudes among hospitality employees in India, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(3), 273-290.

Seçer, Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 813-834.

Seçer, Ş. & Tınar, M.Y. (2004). *İşyerinde Tükenmişlik Kaynağı Olarak Duygusal Emek: Hemşireler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. 9.Ulusal Ergonomi Kongresi Bildiriler, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

SHGM. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. 2012. <http://web.shgm.gov.tr/tr/kurumsal/1--tarihce>

SHGM Havacılık Personeli. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. 2012. <http://web.shgm.gov.tr>

SHGM Kabin Memuru. <http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2138-kabin-memuru>

SHT OPS 1. (2013). Uçakla Ticari Hava Taşıma İşletmeciliği Operasyon Usul ve Esasları Talimatı. Cilt Bölüm O. Ankara: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, 16 Ocak 2013, 84-85.

Ünlü, O. & Yürür, Ş. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81–104.

TDK: (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=duygu

http://web.shgm.gov.tr/havaci_personel,2138-kabin_memuru

6. EXTENDED ABSTRACT

In order to be maintain their existence successfully, all businesses try to benefit from the full potential of their employees. In order for the employees to work with their maximum potential, they must be in healthy and balanced relations with their environment. For healthy and balanced communication, emotions, thoughts, behaviors and physiological responses function as a whole. Disruption of this integrity will undermine balanced communication. From this point of view, it is seen that emotions occupy a very important place in human relations (Koçak, 2002: 183).

In particular, one of the most important resources that businesses operating in the service sector can use for customer satisfaction is the intellectual capital, that is, the 'human' element. From now on, it is critical for the employees affiliated with the company to display emotions and behaviors in line with the service offered by the organization and the demands of the business, and it has become the most important issue to invest in making a difference and sustainability in today's competitive environment. In Tayloristic thought, which had a rationalist understanding, it was seen as a machine separate from human emotions. This idea is now a thing of the past, because man is not only a thinker, but also a sentient being. (Fisher and Ashkanasy, 2000; Hochschild, 1983; Rafaeli and Sutton, 1987a, 1989b).

Traditionally, two concepts of labor are mentioned: physical and mental labor. But people also have feelings. Since emotions play a very important role in human life, the concept of emotional labor first appeared in Arlie Russel Hochschild's book "The Managed Heart". In her book titled "The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling", as a result of her research on airline cabin crews, she stated that in order to do a job in the most appropriate way, emotions must be managed in accordance with it. According to Hochschild; Emotional labor is the feeling and transfer of the appropriate emotion in order to provide the best service to the customer in line with the objectives of the business (Kaya, 2009: 11).

In business life, it has been stated in various studies that there is a relationship between the emotional states of the employees and their job performance (Bono & Judge, 2001). The behaviors exhibited by the employees should actually be compatible with the behaviors that the organizations expect from them. It can be said that showing or not showing appropriate behaviors will affect the employee's own performance and therefore the performance of the organization positively or negatively (Gürbüz, 2008).

Hochschild evaluates the emotional labor behavior of employees under two groups as 'surface acting' and 'deep acting' (Hochschild, 1983: 33). In addition, Ashforth and Humphrey (1993) introduced the third dimension to the emotional labor approach of genuine emotion.

In general, the superficial behavior is trying to make the emotions that are not felt in reality like the emotions demanded by the organization with the careful use of verbal and non-verbal tools such as gestures, mimics and tone of voice (Rathi, 2013: 36).

In-depth behavior it is the process of harmonizing not only behaviors but also emotions with the rules of behavior. it is the situation where the employee empathizes with the customer and tries to understand him, approaches with positive emotions (Gülova et al., 2014).

Sincere behavior is the type of behavior that occurs when the behavior demanded from the employee overlaps with the emotion he actually feels. He does not need to pretend (Ashforth & Humphrey, 1993:94).

In this research, the effect of emotional labor competencies of cabin crew on their task and contextual performances was studied. In order to ensure objectivity, a questionnaire was applied to 400 cabin personnel working in an airline with demographic differences such as gender, marital status, age, education level, professional experience, experience in the institution, and title.

The questionnaire created by the questionnaire technique consists of three parts. In the first part, there are 7 questions that determine the demographic characteristics of the employees.

In the second part, the Turkish adaptation of the 13-question Emotional Labor questionnaire scale developed by Diefendorff (2005).

In the third part, a 17-item questionnaire about the performance of the employees was applied. While 9 of these were statements to measure task performance compiled by Goodman and Syvanteck (1999), 8 of them were statements to measure contextual performance created by Jawahar and Carr (2007).

The survey results were prepared according to objective criteria and the results were evaluated in the computer environment with the SPSS system.

When the demographic variables were examined, it was concluded the gender, age, marital status, education level and title of the cabin personnel did not have an effect on their competence in using emotional labor. However, it has been observed that the variables of professional experience in different institutions and professional experience in the same institution affect their performance.

It has been observed that cabin personnel with professional experience of 1 to 5 years in different institutions are more successful in sincere behavior than emotional labor behaviors compared to cabin personnel with 6 to 15 years and more than 15 years of experience. Similarly, it has been observed that cabin personnel with 1 to 5 years of experience in the same institution are more successful in displaying sincere behavior and in-depth behavior from emotional labor behaviors compared to cabin personnel of 6 to 15 years and above.

According to these results, it is seen while flight attendants are more willing and successful in displaying in-depth and sincere behavior, they do not tend to show superficial behavior and that superficial behavior negatively affects their contextual performance. In addition, as the years of experience increase, the level of emotional labor decreases.

Because the concept of emotional labor is very new in the literature, it is envisaged that it will be used much more consciously by the cabin crew if it is included to the cabin crew as the training content.



DİJİTAL ÇAĞDA HUKUKÇULARIN SAHİP OLMASI GEREKEN YETENEKLERİN SİSTEMATİK OLARAK İNCELENMESİ

Buket ABANOZ ÖZTÜRK¹

Özet

Bu çalışma, dijitalleşen hukuk sektörüne uyum sağlamak için hukukçuların sahip olması gereken yetenekleri ele alan sistematik bir derleme çalışmasıdır. Nitekim 21. yüzyıl, hukukun yoğun dijital gelişmelerle karşılaştığı bir yüzyıl olmuştur ve bu bağlamda hukukun dijital dönüşümü, yeni bakış açıları ve becerileri gerektirmektedir. Çalışmada belirtilen kriterlere göre yapılan sistematik arama sonucunda, dijital çağda geleceğin hukukçusunun sahip olması gereken yetenekleri ele alan üç çalışma tespit edilmektedir. Bu kapsamda ilk olarak, 2014 yılında *Amani Smathers* tarafından geliştirilen “T” modeli, ardından 2019 yılında *Dan Kayne* tarafından geliştirilen “O” modeli ve 2020 yılında ise *Alyson Carrel* tarafından geliştirilen *Delta Modeli* değerlendirilmektedir. Üç çalışma da hukuki bilgi ve muhakeme yeteneğini, hukukçunun özü ve çekirdeği kabul ederek dijital çağın gereklerini bu çekirdek üzerine inşa etmektedir. Her üç model içeriği de birbirinden bağımsız olmayıp, pek çok özellik açısından birbiri ile örtüşmektedir. Çalışmada, dijital çağda hukukçuların sahip olması gereken becerileri temsilen “I” dan “T” ye ve “T” den “O” ya, son olarak da bir üçgene geçen modeller değerlendirilerek hukukçuların kariyerini inşa edebilecekleri sac ayakları ortaya koyulurken, söz konusu yeteneklerin Türkiye’deki hukukçular için yol gösterici olup olamayacağı tartışılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Dijitalleşme; hukuk; teknoloji; avukat; yetenek.

SYSTEMATICALLY REVIEW OF STUDIES ON THE ESSENTIAL SKILLS FOR FUTURE LAWYERS IN THE DIGITAL AGE

Abstract

This study aims to systematically review the results of research on the essential skills that lawyers must have in order to adapt to the digitalizing legal sector. As a matter of fact, the 21st century has been a century in which law has faced intense technological developments. In this context, the digital transformation of law requires new perspectives and skills. As a result of the systematic search made according to the criteria specified in this study, three research are identified. First, the "T-shaped lawyer" model developed by Amani Smathers in 2014, then the "O-shaped lawyer" model developed by Dan Kayne in 2019, and finally the Delta Model developed by Alyson Carrel in 2020 are evaluated. All three studies accept legal knowledge and reasoning ability, the core and core of the lawyer. It builds the requirements of the digital age on this core. The contents of all three models are not independent from each other, but overlap with each other in terms of many features. It is debated whether these skills can be a guide for lawyers in Turkey.

Keywords: Digitalization; law; technology; lawyer; skills.

Makale Türü (Article Type): Derleme Makalesi/Review

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Adalet Programı, İstanbul-Türkiye, babanoz@fsm.edu.tr: ORCID: 00-0002-1886-2595.

Kaynakça Gösterimi: Abanoz Öztürk, B. (2022). Dijital çağda hukukçuların sahip olması gereken yeteneklerin sistematik olarak incelenmesi. *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 128-138.

GİRİŞ

Hukukçuların sahip olması gereken yetenekler ve bu bağlamda hukuk eğitiminde yeni yol ve yöntem arayışları sık sık hararetlenen bir tartışma konusudur. Tartışmanın merkezini, genel olarak bilimsel teorik eğitim ile uygulamanın gereksinimlerinin birbirinden kopuk olması ve giderek artan mezun sayısının niteliği oluşturmaktadır (Radburch, 1969: 68; Schlosser, Cihangiroğlu, 1976, s. 106). Bu kapsamda ortaya koyulan *intervall modeli*, hukuki temel bilgi yanında mesleki uygulama ile ilgili bilgi ve becerilere sahip olunmasını önerirken; *entefratif model* uygulamanın her zaman değişebileceğinden bahisle teorinin belirlediği uygulama prensibinden hareket edilmesini önermektedir (Schlosser, Cihangiroğlu, 1976, s. 122).

Bununla birlikte, bu çalışmada dijitalleşen hukuk sektörüne uyum sağlamak için hukukçuların sahip olması gereken yetenekler ele alınmaktadır. Çalışmada, *dijitalleşme* bağlamında sınırlama yapılmasının nedeni, 21. yüzyılda yoğun teknolojik gelişmelerin yaşanmasıdır. Nitekim Endüstri 4.0. veya 4. Sanayi Devrimi olarak isimlendirilen bu dönemde, elektronik teknolojiler yerini dijital teknolojilere bırakmaktadır. Bu kapsamda, giderek daha fazla iş yazılımlarla yapılmaktadır. Nitekim 2011 yılında *Marc Andreessen* tarafından Wall Street Journal'da yayınlanan bir makalede, yazılımın tüm dünyayı yediği iddia edilmiştir (Andreessen, 2011). Örneğin, kütüphanelerde kitaplar arasında bilginin arandığı zamanlar geride kalırken günümüzde arama motorları ile saniyeler içerisinde bilgiye erişmek mümkün hale gelmiştir. Bir röntgen görüntüsünün sisteme yüklenerek hastalığın dakikalar içerisinde teşhis edilebildiği yapay zekâ destekli programlardan sürücüsüz araçlara kadar, dijitalleşme, hayatın her alanını etkilemektedir.

Hukuk sektörü de dijitalleşmeden kayda değer bir şekilde etkilenmektedir. Bir taraftan, teknoloji, hukuki bilgiye erişimin hızı, kapsamı ve yöntemini değiştirerek avukata olan ihtiyacı azaltırken; diğer taraftan çevrimiçi uyuşmazlık çözüm yolları merkezi olmayan adalet anlayışını beraberinde getirmektedir. İlk olarak, teknoloji ile birlikte hukuki bilgi, avukatların ve hukuk şirketlerinin tekelden alınmaktadır. Nitekim günümüzde müvekkiller, kendi davası hakkında kapsamlı hukuki bilgi ile avukatın karşısına çıkabilmektedir (Abanoz Öztürk, 2020, s. 201). Hatta bazı şirketler herhangi bir ücret talep etmeden müşterilere çok basit ve kullanışlı bir yol ile iddialarını standartlaştırma imkânı da sunmaktadır. Örneğin, Allright, My-Right, BankRight veya SmartLaw gibi yazılımlar matbu form sözleşmelerinin çok daha ötesinde bir tasarımla hukuki belge hazırlamaya yardımcı olmaktadır (Verlag, 2020). Bununla beraber, bazı adli yardım kuruluşları ve mahkemeler kullanıcıların kendi kendine kaynakları bulmaları için web sitelerinde gezinmelerine yardımcı olmak amacıyla anlık mesajlaşma programları ve uzaktan erişim yazılımı kullanmaktadır (Cabral ve diğer yazarlar, 2012, s. 249). Dolayısıyla hukuki bilgiye avukat bürolarıyla sınırlı erişim dönemi geride kalmaktadır.

İkinci olarak, birçok ülkede, teknoloji kullanılarak adalete erişimin genişletilmesi teşvik edilmektedir (Dönmez, 2019). Bu kapsamda, sadece mevzuatın raporlanması, kararların sınıflandırılması gibi ara işlerde değil, aynı zamanda ses ve görüntü teknolojisi ile mahkemeye erişimden robot hakimlere kadar adli sürecin neredeyse tamamının dijitalleştiği bir dönem söz konusudur. Örneğin, Estonya ve Çin mahkemelerinde bir süredir robot hakimler kullanılmaktadır. Aynı zamanda Çin'de "mobil mahkeme" uygulaması ile üç milyon insan dosya gönderme, duruşmaya katılma ve delil yükleme imkânına sahiptir. Benzer şekilde Türkiye'de de Yargı Reformu Stratejisi kapsamında pandemi sürecinde başlayan avukatların sesli ve görüntülü bir şekilde çevrim içi olarak duruşmalara katılmasına imkân veren e-duruşma, 81 ilde 1400 hukuk mahkemesinde uygulanmaktadır (Adalet Bakanlığı, 2021). Dolayısıyla teknoloji, otomatik veya destekli olarak çevrimiçi çözümlere erişimi kolaylaştırmaktadır. Hatta taraflardan birinin edimini yerine getirmediği durumlarda otomatik olarak kendi kendini uygulayan akıllı sözleşmeler ile hukuki bir talepte bulunma koşulunun dahi ortadan kalkması söz konusudur.

Benzer şekilde, hukuk hizmeti sunma modeli de *dijital* bir dönüşüm içindedir. Geleneksel model; bir müvekkilin soru sorduğu ve avukatın yanıtladığı *danışmanlıktır*. Bu modelde, avukatlar genel olarak kendi başına çalışır ve çok az iş birliği söz konusudur. Günümüzde ise danışma modelinden *iş birliği modeline* bir geçiş söz konusudur. İş birliği modelinde, hizmet ve çözüm farklı aktörler arasında birlikte tasarlanmaktadır. Hukuk departmanları

strateji, finans, teknoloji ve satış gibi diğer alanlarla daha fazla işbirliği içerisinde. Bu modelde, hizmeti parçalara ayırarak teknoloji ile daha verimli hale getirebilecek bir anlayış söz konusudur. Kısmen otomatikleştirilmiş çözümler için teknolojinin kullanıldığı ve dış kaynaklı iş birliğinin uygulandığı bu model, geleneksel modelden oldukça farklıdır (Ast, 2020). Ayrıca 2008 yılında yaşanan ekonomik krizden bugüne, hukuk sektörünün daha talepkâr hale gelmesi, kurumsal hukuk departmanlarının bütçelerini ve personellerini azaltmasına neden olmuştur. Avukatların saatlik ücret yerine, proje ve iş bazlı çalışma şekli de derin ve kalıcı bir değişimi beraberinde getirmektedir (Susskind, 2021, s. 29). Dolayısıyla bu eğilimler, talebin düşük olduğu, rekabetin arttığı ve işin önemli bir bölümünün otomatikleştirildiği bir alanı beraberinde getirerek sektörün aradığı hukukçu becerilerini de değiştirmektedir. İşverenlere göre, temel dijital beceriler boş pozisyonlar için önemli ölçüde belirleyici olurken, bilişim avukatı, sanal avukat, ağ avukatı, dijital avukat gibi yeni pozisyonlar ortaya çıkmaktadır (Kuznetsova ve diğer yazarlar, 2021, s. 416). Dolayısıyla dijital çağın yeteneklerine sahip olmak, avukatların kariyer gelişimlerinde önlerini açma imkânı sunmaktadır.

Bununla birlikte, Türkiye’de de hukukun dijital teknolojiler karşısında bir dönüşüm içerisinde olduğu belirtilmelidir. Bir taraftan dijital para ve biyomedikal alanda yaşanan gelişmeler regülasyon ihtiyacını doğururken diğer taraftan hukuki bilgiye erişimin yeni yolları da ortaya çıkmaktadır. Örneğin; Hukuk (Büro) Otomasyon Sistemleri, Mevzuat Mobil Uygulamaları, Karar Arama Motorları, Hukuki Forum Siteleri, UYAP, Celse, Nöbetçi Avukat Uygulaması, e-Tahsilat gibi avukatları ve müvekkilleri destekleyen yazılımların sayısı artmaktadır (Abanoz, 2020, s. 198). Buna rağmen söz konusu teknolojilerin şeffaflığı ve denetlenebilirliği konusundaki endişeler, mesleki gelecek kaygısı ve yetişmiş insan eksikliği gibi çeşitli nedenlerle hukuk teknolojisinin kullanımı hâlâ oldukça sınırlıdır. Fakat Türkiye’de her geçen gün sayıları artan hukuk fakültesi ve mezun sayısı (YÖK Lisans Atlası, 2022), rekabetin yüksek olduğu bir sektörü beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, çalışmada dijital çağın gereklerine uygun yeterlilikler tespit edilerek hukukçulara kendilerini geliştirecekleri ve kariyer fırsatlarını artıracakları yeteneklerin ortaya koyulması amaçlanmaktadır.

Bu çalışma, aşağıda yöntem bölümünde ortaya koyulan kriterler ışığında, dijitalleşen hukuk sektörüne uyum sağlamak için hukukçuların sahip olması gereken yetenekleri açıklayan araştırmaları ele alan sistematik bir derleme çalışmasıdır. Sistematik olarak bu konuda geliştirilen modellerin bir arada sunulması ile bütüncül bir bakış açısı sunulması amaçlanmaktadır. Ayrıca sistematik derlemeler, birçok açıdan sistematik olmayan literatür derlemelerinden ayrılmaktadır (Farrington & Petrosino, 2001; Littell ve diğerleri, 2008):

1. Sistematik derlemeye dâhil edilecek olan çalışmaların hangi kriterler açısından değerlendirilip çalışmaya dâhil edileceği *şeffaf* olarak ortaya koyulmalıdır.
2. Çalışmalara nasıl ulaşıldığı, aramada kullanılan kelimeler, aramanın gerçekleştirildiği veri tabanları, dergiler ve diğer kaynaklar ayrıntıları ile belirtilmelidir.
3. Araştırmacı elde ettiği tüm çalışmaları başlangıçta belirlediği kriterler doğrultusunda tek tek inceleyerek en sonunda elde ettiği bulguları betimsel olarak sunabileceği gibi (sistematik derleme), çeşitli istatistik yöntemler kullanılarak niceliksel olarak da sunabilmektedir (meta-analiz çalışması) (Farrington & Petrosino, 2001; Littell ve diğerleri, 2008).

2. YÖNTEM

Bu sistematik derlemeye dâhil edilebilmesi için çalışmaların aşağıdaki kıstasları yerine getirmiş olmaları gerekmektedir:

- (1) *Dâhil edilen çalışmaların tamamında, dijital çağın gerektirdiği yetenekler ele alınmalıdır.* Bu çalışmada dijitalleşen hukuk sektörüne uyum sağlamak için hukukçuların sahip olması gereken yetenekler incelendiğinden bu kriteri haiz olmayan, örneğin teori ve pratik arasındaki uçuruma odaklanan araştırmalar (Schlosser & Cihangiroğlu, 1976) veya “Avrupa hukukçusu” ya da “ulusal hukukçu” şeklinde Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde uyumlu hukukçu yetiştirmeyi ele alan çalışmalar (Oğuz, 2003; Drolshammer & Elveriş, 2004) kapsam dışında tutulmuştur.
- (2) *Bu sistematik derlemeye dahil edilebilmesi için çalışmaların, mutlaka somut bir model ortaya koyması gerekmektedir.* Bu nedenle, örneğin, entelektüel yatırım, iletişim yeteneği ya da temel bilim öğrenme gibi

salt becerilerin sıralandığı çalışmalar (Giray, 2020; Boberska, 2015) veya dijital ve etik becerilere ilişkin diğer çalışmalar (Kuznetsova ve diğer yazarlar, 2021; Ergül, 2021) kapsam dışında tutulmuştur.

- (3) *Dâhil edilen çalışmalarda sunulan model, hukukçuların becerilerine ve yeteneklerine ilişkin olmalıdır.* Bir başka ifadeyle, hukuk eğitiminin iyileştirilmesine odaklanan çalışmalar (Schlosser & Cihangiroğlu, 1976; Arslan & Taşpınar, 2004; Çataloluk, 2018, Akyol, 2020; Erdem, 2021; Nikulina, 2021, Apaza & Niels, 2021) kapsam dışında bırakılmıştır. Aslında hukukçunun yetenekleri ve hukuk eğitimi birbirine sıkı sıkıya bağlı olmasına rağmen genellikle yeteneklerin tespiti sonrası eğitim modelinde iyileştirme ihtiyacı olup olmadığı belirlendiğinden ikisi arasında öncelik-sonralık ilişkisi söz konusudur. Ayrıca *yaşam boyu öğrenme prensibi*, bireyin yeteneklerinin üniversite eğitimi ile sınırlı tutulmamasını gerektirmektedir. Dijital çağda üniversiteden mezun olan birinin eğitiminin durması söz konusu olamaz. Bu nedenle salt hukuk eğitimin iyileştirilmesine yönelik araştırmalar çalışmaya dahil edilmemiştir.

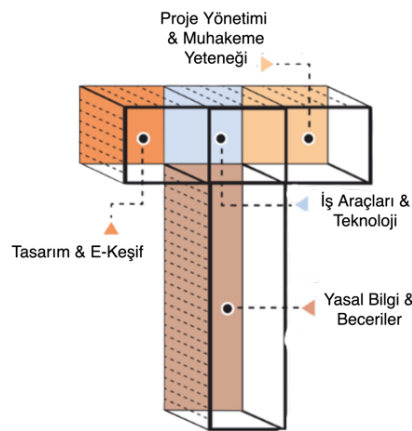
Bu çalışmada yer alan araştırmalara şöyle bir yöntem izlenerek ulaşılmıştır. 10.05.2022 tarihi itibarıyla Google Akademik'te “digitalization”, “future lawyer”, “skills” anahtar kelimeleri Türkçe ve İngilizce olarak farklı kombinasyonlarda kullanılarak toplamda 6759 kaynak taranmıştır. Yukarıda belirlenen seçme kriterlerine uygun toplamda üç çalışma tespit edilmiştir.

3. BULGULAR

Yapılan sistematik arama sonucunda dijital çağda geleceğin hukukçusunun sahip olması gereken yetenekleri ele alan üç çalışma tespit edilmektedir. İlk olarak, 2014 yılında *Amani Smathers* tarafından geliştirilen “T” modeli, ardından 2019 yılında *Dan Kayne* tarafından geliştirilen “O” modeli ve 2020 yılında ise *Alyson Carrel* tarafından geliştirilen *Delta Modeli*'ne ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 1'de gösterilmektedir. Genel olarak, bu üç çalışma da hukuki bilgi ve muhakeme yeteneğini çekirdek olarak kabul ederek dijital çağın gereklerini bu çekirdek üzerine inşa etmektedir. Her üç model içeriği de birbirinden bağımsız olmayıp, pek çok özellik açısından birbiri ile örtüşmektedir. Dijital çağda hukukçuların sahip olması gereken becerileri temsilen “I” dan “T” ye ve “T” den “O” ya, son olarak da bir üçgene geçen modelin geliştirildiği tespit edilmektedir.

3.1. “I” ve “T” Modelleri

R. Amani Smathers tarafından 2014 yılında ABA Law Practice dergisinde yayınlanan makalede, geleceğin hukukçusunun sahip olması gereken yeteneklere ilişkin bir model sunulmaktadır (Smathers, 2014: 32-38). Yazara göre, geleneksel hukukçu "I" şeklinde bir profesyoneldir. Bu dikey çizgi, hukuki bilgiye hakimiyeti ve muhakeme yeteneğini temsil etmektedir. Geleceğin hukukçusu ise "T" şeklinde (T-shaped lawyer) olacaktır. Dikey çizgi hâlâ oradadır, yani hukuki bilgi ve muhakeme yeteneği olmalıdır. Fakat geleneksel olmayan birçok beceriyi temsil eden "T" nin yatay çizgisine de sahip olunması gerekir (Smathers, 2014: 36).



Şekil 1. T-modeli

(Kaynak: R. Amani Smathers, The 21st-Century T-Shaped Lawyer, ABA's Law Practice Magazine, July/August 2014, V. 40, N. 4, p. 36.)

T modelinde, multidisipliner bir profesyonel söz konusudur ve sahip olması gereken ilk beceri dijital okur yazarlıktır (Smathers, 2014: 33). Hukuk sektörü, makine öğrenimi, blok zinciri ve çevrim içi anlaşmazlık çözümleri gibi teknolojilerden önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu teknolojiler, hukukçunun iş yapış şeklini değiştirmektedir. Günümüzde artık bir kutu evrakın gözden geçirilmesi veya matbu sözleşme hazırlanması da avukatın asli işi olarak görülemez. Belgelerin depolanması, kararların taranması ve mevzuatın raporlanması gibi ara işleri daha hızlı ve ucuza yapan yazılımlar bulunmaktadır (Abanoz Öztürk, 2020-b). Dolayısıyla bir insan tarafından doldurulması ve hazırlanması günlerce sürecek belgelendirme sürecini kullanıcıya yöneltilen sorulara bağlı olarak şablon üzerinden dakikalar içerisinde oluşturan yazılımlar avukatlara yardımcı olabilir. Geleceğin hukukçusunun bu yeni trendleri anlaması gerekmektedir.

İkincisi, belirli bir alanda uzmanlaşmadır. Örneğin, bir şirket avukatı aile şirketi iflasları konusunda uzmanlaşmayı tercih edebilir. Bu uzmanlık, iflas hukukunun yanı sıra aile şirketlerinin yönetimi ve hatta psikolojik zorlukları hakkında bilgi gerektirmektedir. Hukuk ve belirli bir sektör hakkında derin bir bilgi birikiminin birleşimi, bu avukatın çok özel danışmanlık sağlamasına olanak sağlayacaktır.

Üçüncüsü ise duygusal zekâ olarak karşımıza çıkmaktadır. Hukuk sektöründe giderek daha fazla sohbet robotları kullanılmaktadır. Ancak teknoloji, en azından şimdilik, yalnızca insanların sağlayabileceği duygusal desteğin yerini alamaz. Müvekkillerini ve stresli dava sürecini yönetme yeteneği, bir avukatın giderek daha önemli bir parçası olacaktır. Son olarak, dönüşümü yönlendirmek için girişimci bir zihniyet önemli olacaktır. Hukuk fakülteleri, geleneksel olarak "I" modelinde avukatlar yetiştirmektedir ve bu kişiler hukuk alanında derin bilgiye sahip profesyonellerdir (Smathers, 2014: 36). Gelecek; ayrıca dijital okuryazarlık, belirli bir alanda uzmanlık, duygusal zekâ, etik ve girişimci bir zihniyete sahip olmayı gerektirmektedir. Bunlar, "T" şeklindeki becerilerin unsurları olarak gösterilmektedir.

3.2. “O” Modeli

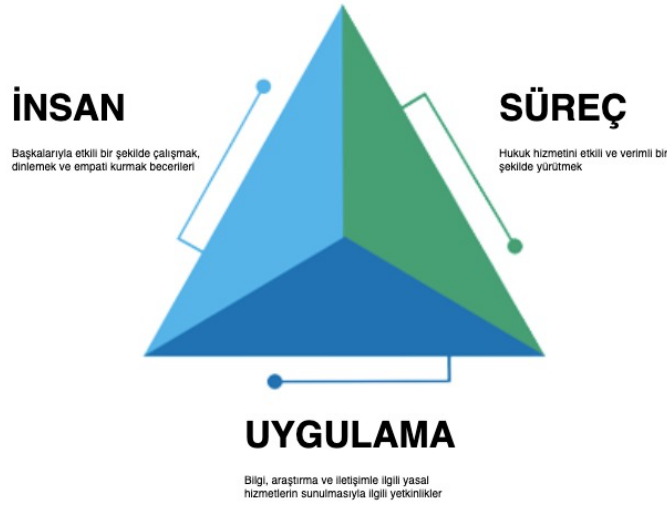
2019 yılında, *Smathers*'ın “T” şeklindeki modeli *Dan Kayne* tarafından revize edilerek, “önce insan, sonra avukat” yaklaşımı ile “O” şeklinde yeni bir model geliştirilmiştir (The O-shaped lawyer, 2019: 6). Bu modelde “O” beş farklı kavramı karşılamaktadır. Birincisi, *iyimserlik* (optimism). Geleneksel olarak, hukukçular hataları ve kusurları bulmak için özel olarak eğitilirler. Bu durumun negatif ve engelleyici bir tutumu beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Olumlu bir zihin yapısı oluşturarak avukatların iş engelleyici değil, iş ortakları olarak görülmesi hedeflenmektedir (The O-shaped lawyer, 2019: 6). İkincisi, *sahiplenmedir* (ownership). Avukatların genel olarak tavsiye vermesi ve zor kararlarda geri adım atması söz konusudur. Bu unsur, onların daha fazla sorumluluk alma konusunda eğitilmelerini gerektirmektedir. Üçüncü unsur olarak *açık fikirlilik* (open-minded) ise hukukçunun savunmacı ve sabit bir zihin yerine büyüme ve yenilik konusunda açık bir zihin geliştirmelerini gerektirmektedir. Dördüncüsü *fırsat odaklı olma* (opportunistic). Avukatlar genel olarak maddi ve şekli olarak mükemmelliğe odaklanıp riskten kaçınmak üzere yetiştirilirler. Bu durum iş fırsatlarını kaçırmalarına neden olur. Sonuncusu ise *özgünlüktür* (original). Avukatın birçok işi belirli şekli kalıplar içerisinde yapılır ve belirli bir ritüel takip edilir. Geleceğin problem çözme yaklaşımından daha yaratıcı ve yenilikçi olunması gerekmektedir.

O-modelinin eğitim ve uygulama konusunda iki farklı geliştirme biçimi bulunmaktadır. Bu kapsamda, hukuk eğitiminin geleceğini şekillendirmek için üniversiteler ile çalışıldığı gibi mesleğin ihtiyaçlarını anlamak ve sektöre uyum sağlayacak mezunların yetiştirilmesi için hukuk şirketleri ve kurum içi danışmanlarla çalışılmaktadır (The O-shaped lawyer, 2019: 7).

3.3. Delta Modeli

2020 yılında ise T-modeli üzerinde çalışan *Alyson Carrel*, 21. yüzyılın hukukçuları için Delta modelini ortaya atmıştır (Carrel, 2020). Bu model, kendisinden önce geliştirilen modelleri de dikkate alarak bir üçgen şeklinde bütüncül bir yaklaşım sunduğunu iddia etmektedir. Üçgenin her bir tarafı farklı bir yetkinlik alanını temsil etmektedir. Bu kapsamda, hem T-modeli hem O şekilli becerilerin yanı sıra geleneksel hukukçu gibi düşünmek becerilerini de içermektedir. Üçgenin bir tarafı, “insan” (the people) ile temsil edilmektedir ve kişisel becerileri temsil etmektedir. Başkalarıyla etkili bir şekilde çalışmak, dinlemek ve empati kurmak için gereken becerileri ifade etmektedir. Diğer tarafı olan “süreç” (the process) ise proje yönetimi, teknoloji ve iş temelleri gibi yasal hizmetlerin sunulmasıyla ilgili yetkinlikleri temsil etmektedir. Son olarak “uygulama” (the practice) ise hukuk bilgisi, dilekçe hazırlama veya savunma yapma ise geleneksel yetkinlikleri ifade etmektedir. Üç taraflı delta

modeli, empati ve anlayış gerektiren avukatlığın insani yönüne ışık tutan bir model sunmaktadır. *Carrel*, Delta Modeli uyarlandığında uygulamadan kopuk olmakla eleştirilen ve özellikle pandemi döneminde dijitalleşme konusunda yetersiz kalan hukuk fakülteleri ve adalet mekanizmasının yeniden ele alınmasına ve beceri temelli şekillendirilmesine imkân vereceğini ifade etmektedir (Carrel, 2020).



Şekil 2. Delta-modeli

(Kaynak: R. Amani Smathers, The 21st-Century T-Shaped Lawyer, ABA's Law Practice Magazine, July/August 2014, V. 40, N. 4, p. 36.)

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

21. yüzyıl, hukukun yoğun teknolojik gelişmelerle karşılaştığı bir yüzyıl olmuştur. Bir taraftan, gelişen hukuk teknolojileri hukuki bilgiye erişimin hızı, kapsamı ve yöntemini değiştirirken; diğer taraftan, çevrim içi uyumsuzluk çözüm yolları merkezi olmayan adalet anlayışını beraberinde getirmektedir. 21. yüzyılın bu reformunu, Martin Luther'in 15. yüzyılda Almanya'da başlattığı reforma benzetmek yanlış olmayacaktır (Kuhlmann, 2017). Nitekim Luther'in çevirisinden önce Latince olan İncil'e insanların doğrudan erişimi çok sınırlıdır. Tanrı'nın sözüne erişimi kolaylaştırmak için Almanca'ya çevrilen İncil'in, o sırada matbaanın bulunmuş olmasının da katkısıyla çoğaltılarak ülke çapında yaygınlaştırılması kilisede bir reformu doğururken; teknoloji de hukuki bilgiye erişimin hızını, kapsamını ve yöntemini değiştirerek hukukta dijital bir reformu başlatmıştır.

Hukukun bu dijital reformu, yeni bakış açıları ve becerileri gerektirmektedir. Hukuk eğitimi, eski paradigmayla hukuki bilgi ve muhakeme yeteneğinin geliştirilmesi gibi geleneksel becerilere dayanmaktadır. Bu eğitim, bir hukukçunun bilmesi gerekenlerin özünü ve çekirdeğini oluşturmaktadır. Fakat gelecek, hukukçuların teknoloji, strateji, yönetim süreçleri ve liderlik konusunda bilgi sahibi olmasını gerektirmektedir.

Bu çalışma, yöntem bölümünde ortaya koyulan kriterler ışığında bugüne kadar geliştirilen modelleri inceleyerek, dijital çağda hukukçunun sahip olması gereken yeteneklere ilişkin bulguları özetlemeyi ve Türkiye'deki hukukçulara da bilimsel kanıta dayalı önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın başında belirtilen kriterler takip edilerek yapılan sistematik arama sonucunda üç model tespit edilmiştir (Smathers, 2014; The O-shaped lawyer, 2019; Carrel, 2020).

Tablo 1. Sistematik Derlemeye Dahil Edilen Araştırmaların Belli Başlı Özellikleri

Yıl (Yazar)	Model Adı	Yetenek	Kapsam
2014 Smathers	T Modeli	Dijital okur-yazarlık	Hukuk alanında geliştirilen dijital araçları kullanma becerisi; blok zinciri, akıl sözleşmeler gibi yeni trendlerin bilinmesi.
		Uzmanlaşma	Belirli bir alanda uzmanlaşma. Hukuk ve belirli bir sektör hakkında derin bir bilgi birikiminin birleşimi, geleceğin hukukçusunun çok özel danışmanlık sağlamasına olanak sağlar.
		Duygusal Zekâ	Yalnızca insanların anlayabileceği duygusal destek.
		Girişimci Zihniyet	Kişinin yaratıcı ve başarılı olmak için yüksek motivasyona sahip olması, aynı zamanda risk alarak başarısızlığa da açık olma becerisi.
2019 Kayne	O Modeli	İyimserlik	Olumlu bir zihin yapısı oluşturarak avukatların iş engelleyici değil, iş ortakları olarak görülmesi.
		Sahiplenme	Daha fazla sorumluluk alma becerisi.
		Açık Fikirlilik	Hukukçunun savunmacı ve sabit bir zihin yerine büyüme ve yenilik konusunda açık bir zihin geliştirmesi.
		Fırsat Odaklılık	Şekli hatalara odaklanmak yerine iş fırsatlarına odaklanma.
		Özgünlük	Belirli şekli kalıplar ve belirli bir ritüel takibinden ziyade geleceğin problem çözme yaklaşımında daha yaratıcı ve yenilikçi olunması.
2020 Carrel	Delta Modeli	İnsan	Kişisel becerileri temsil etmektedir. Başkalarıyla etkili bir şekilde çalışmak, dinlemek ve empati kurmak için gereken beceriler.
		Süreç	Proje yönetimi, teknoloji ve iş temelleri gibi hukuki hizmetlerin sunulmasıyla ilgili yetkinlikler.
		Uygulama	Hukuk bilgisi, dilekçe hazırlama veya savunma yapma ise geleneksel yetkinlikler.

Bu üç modelden elde edilen bulgulara dayanılarak birtakım sonuçlar çıkarmak mümkündür. İlk olarak, hukukçuların sahip olması gereken becerileri temsilen “I” dan “T” ye ve “T” den “O” ya, son olarak da bir üçgene geçen modellerin geliştirildiği tespit edilmektedir. Böylece geleceğin hukuk sektöründe öne çıkan yeteneklerin; hukuki bilgi ve muhakeme yeteneğinden oluşan bir çekirdek, müvekkilin ihtiyaçlarına mühendisler, hukuk asistanları ve teknoloji uzmanları ile birlikte multi-disipliner bir çözüm sunabilme ve teknolojinin yoğun kullanımı olduğu anlaşılmaktadır. Geleceğin hukukçusu bu üç sac ayağı üzerinde kariyerini inşa edecektir.

İkinci olarak, hukuk eğitiminin iyileştirilmesine odaklanan çalışma sayısının (Schlosser & Cihangiroğlu, 1976; Arslan & Taşpınar, 2004; Çataloluk, 2018, Akyol, 2020; Erdem, 2021; Nikulina, 2021, Apaza & Niels, 2021) hukukçuların yeteneklerine odaklanan çalışma sayısından oldukça fazla olduğu tespit edilmektedir. Aslında hukukçunun yetenekleri ve hukuk eğitimi birbirine sıkı sıkıya bağlı olmasına rağmen genellikle yeteneklerin tespiti sonrası eğitim modelinde iyileştirme ihtiyacı olup olmadığı belirlendiğinden ikisi arasında bir öncelik-sonralık ilişkisi söz konusudur. Fakat *yaşam boyu öğrenme prensibi*, bireyin yeteneklerinin üniversite eğitimi ile sınırlı tutulmamasını gerektirmektedir. Dijital çağda üniversiteden mezun olan birinin eğitiminin durması söz konusu olamaz. Dijitalleşen hukuk sektöründe, bazı işlerin ve görevlerin otomatik hale getirilebiliyor olması, kaçınılmaz olarak hukukçunun yaptığı işlerin yerini akıllı makinelerin alacağı anlamına gelmemektedir. Fakat ikisi arasında yeni bir görev dağılımı olacağı öngörülmektedir. Yapay zekâ sistemlerinin otomasyonu ve

uygulanması sürecinde rutin, tekrarlayan veya mekanik görevlerde çalışan kişiler, daha yaratıcı ve üretken işlerle meşgul olabilecekleri başka pozisyonlara kaydırılmaktadır. Teknolojinin tempolu doğasına uyum sağlamak için birtakım becerilerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, öz farkındalık ile yeniliklere açık olup dijital çağın gerektirdiği becerileri kazanma, hukukçunun güncel kalabilmek ve dijitalleşen hukuk sektörüne uyum sağlayabilmek için sahip olması gereken en temel beceri olduğu sonucuna varılmaktadır. Bununla birlikte, incelediğimiz çalışmalar dijital çağda hukukçuların sahip olması gereken yeteneklere ilişkin bir listeyi formüle etmemize imkân vermektedir (Kuznetsova, 2021, s. 420).

- Modern dijital teknolojilerin ilkelerini ve kullanım alanlarını anlamak;
- Yoğun teknolojik gelişmeler karşısında belirli bir dijital okur-yazarlık düzeyine sahip olmak;
- Dijital teknolojilerin kullanımıyla elde edilen bilgileri işleme ve uygulama becerisi;
- Gelecekteki çalışmalarda gerekli olan yeni yazılım ürünlerinde, raporlama teknolojilerinde, analitik platformlarda gezinme yeteneği;
- Dijital bir ortamda iş iletişimi yürütme yeteneği (örneğin, müvekkil ve diğer meslektaşlarla)
- Yasal sistemlerle çalışma becerilerine, dijital imza kullanımı, elektronik belge yönetimi gibi elektronik hizmetlere (örneğin, elektronik belgeler göndermek için) sahip olmak;
- Yeni yazılımlarla çalışma becerilerinin sürekli iyileştirilmesi için hazır olma (örneğin, yapay zekâ teknolojilerinin, blok zinciri teknolojilerinin kullanıldığı alanlarda).

Üçüncü olarak, bu çalışmada ortaya koyulan yeteneklerin, Türkiye'deki hukukçular için yol gösterici olup olamayacağı önemli bir meseledir. Bu çalışmada ortaya koyulan yetenekler, küresel dijitalleşme çağında hukuk sistemlerinin dijitalleştiği her ülke bakımından geçerli olabilir. Türkiye'de de hukuk dijital bir dönüşüm içerisinde ve bazı iş süreçlerinin dijitalleşmesi kaçınılmazdır. Hukukçuların kullandığı dijital araçların sayısı da artmaktadır. Örneğin, Büro Otomasyon Sistemleri, Mevzuat Mobil Uygulamaları, Karar Arama Motorları, Hukuki Forum Siteleri, UYAP, Celse, Nöbetçi Avukat Uygulaması, e-Tahsilat gibi yazılımlar bulunmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'de her geçen gün sayıları artan hukuk fakültesi ve mezun sayısı (YÖK Lisans Atlası, 2022), rekabetin yüksek olduğu bir pazarı beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, çalışmada tespit edilen dijital çağın gerektirdiği yetenekler, Türkiye'deki hukukçulara da kendilerini geliştirebilme ve kariyer fırsatlarını artırabilme imkânı sunabilir.

Bununla birlikte, bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. *İlk olarak*, bu çalışma dijital çağda hukukçuların sahip olması gereken yetenekleri ele alan araştırmaları değerlendiren sistematik bir derleme çalışmasıdır. Dolayısıyla mevcut araştırmaların ortaya koyduğu modeller ile sınırlıdır. *İkinci olarak*, bu çalışma dijital çağda hukukçunun sahip olması gereken yeteneklere odaklanmaktadır. Fakat çalışmada hukuk alanında çalışan avukat, hâkim, savcı veya noter gibi bir ayrıma gidilmemektedir. Daha spesifik bir ayırım yapılarak hukuk alanında her mesleğin gerektirdiği özel yeteneklerin ele alınmasında fayda bulunmaktadır. *Üçüncü olarak*, çalışmada geleceğin hukukçusunun sahip olması gereken yetenekler ele alınmıştır. Hukukçunun sahip olması gereken dijital becerilerle birlikte Türkiye'de kullanılan ve bilinmesi gereken hukuk teknolojilerinin bir listesinin oluşturularak meslek içi eğitim kapsamında sunulmasında da fayda bulunmaktadır.

5. KAYNAKÇA

Abanoz, Buket. (2020). Hukuki Bilgiye Dijital Erişim. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 26, Sayı:1, ss. 190-203.

Abanoz Öztürk, Buket. (2020). Hukuk Teknolojisinin Yükselişi: Avukatlık Mesleğinin Sonu Mu Geliyor?. *Lexpera Blog*. (Çevrim içi), <https://blog.lexpera.com.tr/hukuk-teknolojisinin-yukselisi-avukatlik-mesleginin-sonu-mu-geliyor/>, 25.04.2022.

Adalet Bakanlığı. (2021). E-duruşma Bilgilendirme. (Çevrim içi), <https://edurusmabilgi.adalet.gov.tr/>, 31 Aralık 2021.

- Akyol, Mehmet. (2020). Türkiye’de Hukuk Eğitiminin Sorunları ve Çağdaş Gelişmeler Karşısındaki Durumu. *TAAD*, Y. 11, S. 42, s. 89-120.
- Andreessen, Marc. (2011). Why software is eating World, *Wall Street Journal*. (Çevrim içi), <https://www.wsj.com/articles/SB10001424053111903480904576512250915629460>
- Apaza, Jallo, & Niels, J. (2021). Legal Training Based on Competences: Role of Skills In The Education of The Future Lawyer.
- Arslan, Ramazan, & Taşpınar, Sema. (2004). Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de ve Avrupa’da Hukuk Öğretimi ve Hukukçu Yetiştirilmesi ve Türkiye’nin Bu Gelişmelerden Etkilenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C. 53, S. 1, s.1-25.
- Ast, Federico. (2020). The Law Firm of the Future and the New Skills of Lawyers in the Digital Age, *Medium*, (Çevrim içi), <https://medium.com/astec/the-law-firm-of-the-future-and-the-new-skills-of-lawyers-in-the-digital-age-af2ba33751d7>, 20 Nisan 2022.
- Boberska, K. H. (2021). The Significance of Communication Skills in Professional Activity of Future Lawyers. *XL International Scientific and Practical Conference*.
- Cabral, J., Chavan, A., Clarke, T., & Greacen, J. (2012). Using Technology to Enhance Access to Justice, *Harvard Journal of Law & Technology*, Vol. 26, pp. 241-324.
- Carrel, Alyson. (2020). The Delta Model, A Framework Reimagining the Legal Profession Pipeline, *Law Insider*. (Çevrim içi), <https://www.lawinsider.com/resources/featured/the-delta-model-a-framework-for-reimagining-the-legal-profession-pipeline>, 20 Nisan 2022.
- Çataloluk, Gökçe. (2018). Hukuk Çalışmaya Devam Etmeli miyiz? Sistemik Bir Analiz. *Hukuk Kuramı*. C. 5, S. 1, s. 1-24.
- Dönmez, Rasim Özgür. (2019). Yapay Zeka Uluslararası Siyaseti Nasıl Etkileyebilir?. *Fikir Turu*. (Çevrim içi), <https://fikirturu.com/2019/12/09/yapay-zeka-uluslararasi-siyaseti-nasil-etkileyebilir/>, 15.12.2019.
- Drolshammer, Jens, & Elveriş, İdil. (2004). The Effects of Globalization on Legal Education. *İÜHFİM*. C. LXII. S. 1-2, s. 517-541.
- Erdem, Fazıl Hüsnü. (2021). Türkiye’de Hukuk Eğitimi: Çözüm Arayışları, Sorunlar ve Öneriler. *e-Şarkıyat İlmî Araştırmalar Dergisi*. Yıl: 2021, C. 13, S. 1, s. 302-321.
- Ergül, Ergin. (2021). *Yargı Etiği Dersleri*. Bilge e-kitap.
- Giray, Faruk Kerem. (2020). Geleceğin Hukukçusu Kendine Bugünden Yatırım Yapmalı. *Ayça Akkayan Yıldırım Genç Hukukçuya e-Postalar*. (Çevrim içi), <https://www.aycaakkayanyildirim.com/gelecegin-hukukcusu-kendine-bugunden-yatirim-yapmali/>,
- Farrington, D. P., & Petrosino, A. (2001). The Campbell Collaboration Crime and Justice Group. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 578, 35–49.
- Jacobs, Gordon L. (1987). Legal Techonology: Present and Future Trends, *Legal Economics*. Vol: 13, No:8, pp. 29-37.

Koç, Gizem. (2017). Büyük Veri Çağında Avukatlık ve Hukuk Teknolojileri. *Üstad Dergi*. (Çevrim içi), <https://ustaddergi.com.tr/ustad-dergi/buyuk-veri-caginda-avukatlik-ve-hukuk-teknolojileri/>, 18.11.2019.

Kuhlmann, Nico. (2017). Reformation des Rechts-Was Martin Luther mit Legal Tech verbindet. *Legal Tech Blog*. <https://legal-tech-blog.de/reformation-des-rechts-was-martin-luther-mit-legal-tech-verbundet>, 23 Nisan 2020.

Kuznetsova, E., & Gafurov, A., & Loschchakov, D., & Anastasya K. (2021). Basic Digital Skills of A Newcomer Lawyer. *Laplage em Revista (International)*, vol.7, n. 3, s. 416-422.

Littel, J. H., & Corcoran, J., & Pillai, V., (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. New York, NY: Oxford University Press.

Nikulina, I.A. (2020). Rhetorical Training in Higher Education As The Basis Of Professional Speech Practice Of A Lawyer. *Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*. N. 11.

Oğuz, Arzu. (2003). Hukuk Eğitimindeki Son Gelişmeler ve Karşılaştırmalı Hukukun Hukuk Eğitimindeki Rolü. *Anlana Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C. 52, S. 4, 1-40.

Schlosser, H., Cihangiroğlu, C. (1976). Hukukçunun Yetiştirilmesi ve Modern Toplum (Hukukçu Mu Yoksa Sosyal Düzenleyici Mi?). *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 33 ,105-123.

Smathers, R. Amani. (2014). The 21st-Century T-Shaped Lawyer, *ABA's Law Practice Magazine*. V. 40, N. 4, pp. 32-38, (Çevrim içi), <https://dashboard.mazsystems.com/webreader/31892?page=34>, 25.04.2022.

Susskind, Richard. (2021). *Yarının Hukukçuları, Mesleğin Geleceğine Bir Giriş*. Çeviren: Çağdaş Özcan, Lykeion Yayıncılık.

The O-Shaped Lawyer, Transforming the Training & Development of Lawyers: Laying the Foundations, *Education Stream Handbook*. (Çevrim içi), https://static1.squarespace.com/static/5e73266f0be3ab3148757f25/t/5eb97bd006715c55585a2da3/1589214163725/O-Shaped+Lawyer_+Laying+the+Foundations.pdf, 25.04.2022.

Verlag, Richard Boorberg. (2020). Legal Tech – Eine Bestandsaufnahme. (Çevrim içi), <https://www.law-school.de/news-artikel/legal-tech-eine-bestandsaufnahme/>, 23.04.2020.

YÖK Lisans Atlası. (2022). Çevrim içi, <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-anasayfa.php>, 25.04.2022.

5. EXTENDED ABSTRACT

This study aims to systematically review the results of research on the essential skills that lawyers must have in order to adapt to the digitalizing legal sector. This research in this study was reached by following the following method. As of 10.05.2022, a total of 6759 sources were scanned in Google Scholar using the keywords "digitalization", "future lawyer", "skills" in different combinations. The author searched referenced lists, and conducted electronic searches for all reports that used these particular terms. However, only studies written in English and Turkish were considered for this systematic review.

In order to be included in this systematic review, the studies fulfilled the following criteria: (1) All included studies should address the capabilities required by the digital age. Since in this study, the skills required of lawyers to adapt to the digitalized legal sector are examined, researches that do not meet this criterion, for example focusing on the gap between theory and practice (Schlosser & Cihangiroğlu, 1976), or studies (Oğuz, 2003; Drolshammer & Elveriş, 2004) that deal with raising harmonious lawyers in European Union countries such as "European lawyer" or "national lawyer", excluded from the scope. (2) In order to be included in this systematic

review, studies must present a concrete model. Therefore, for example, studies in which pure skills such as intellectual investment, communication ability or learning basic science are listed (Giray, 2020; Boberska, 2015) or other studies on digital and ethical skills (Kuznetsova et al., 2021; Ergül, 2021) has been excluded. (3) The model presented in the included studies should relate to the skills and abilities of lawyers. In other words, studies focusing on the improvement of legal education (Schlosser & Cihangiroğlu, 1976; Arslan & Taşpınar, 2004; Çataloluk, 2018, Akyol, 2020; Erdem, 2021; Nikulina, 2021, Apaza & Niels, 2021) were excluded. In fact, the skills of the lawyer and his legal education are closely intertwined. However, the principle of lifelong learning requires that the abilities of the individual should not be limited to university education. In the digital age, it is out of the question for someone who has graduated from university to stop their education. For this reason, research on the improvement of purely legal education was not included in the study.

As a result of the systematic search, three studies are identified that deal with the skills that the future lawyer should have in the digital age. Information on the "T" model developed by Amani Smathers in 2014, the "O" model developed by Dan Kayne in 2019, and the Delta Model developed by Alyson Carrel in 2020. It is possible to draw some conclusions based on the findings obtained from these three models.

First, it is determined that models passing from "I" to "T", from "T" to "O", and finally to a triangle, have been developed to represent the skills that lawyers should have. Thus, the prominent talents in the legal sector of the future; It is understood that there is a core of legal knowledge and judgment, the ability to provide a multi-disciplinary solution to the client's needs, together with engineers, legal assistants and technology experts, and intensive use of technology. The lawyer of the future will build his career on these three pillars.

Secondly, it is determined that the number of studies focusing on the improvement of legal education is considerably higher than the number of studies focusing on the skills of lawyers. In fact, although the skills of the lawyer and the legal education are closely linked, there is a priority-post relationship between the two, since it is usually determined whether there is a need for improvement in the education model after the determination of the talents. However, the principle of lifelong learning requires that the abilities of the individual should not be limited to university education. In the digital age, it is out of the question for someone who has graduated from university to stop their education. The fact that some jobs and tasks can be automated in the digitalizing legal sector does not necessarily mean that smart machines will replace the work of the lawyer. However, it is foreseen that there will be a new distribution of duties between the two. In the process of automation and implementation of artificial intelligence systems, people who work in routine, repetitive or mechanical tasks are shifted to other positions where they can engage in more creative and productive work. A number of skills need to be developed to adapt to the fast-paced nature of technology. In this context, it is concluded that self-awareness and being open to innovations and acquiring the skills required by the digital age are the most basic skills that a lawyer should have in order to stay up-to-date and adapt to the digitalizing legal sector.

Thirdly, it is an important issue whether the skills revealed in this study can be a guide for lawyers in Turkey. The capabilities revealed in this research may apply to any country where legal systems are digitized in the era of global digitalization. Law in Turkey is also in a digital transformation and the digitization of some business processes is inevitable. The number of digital tools used by lawyers is also increasing. For example, there are software such as Office Automation Systems, Legislation Mobile Applications, Decision Search Engines, Legal Forum Sites, UYAP, Session, Lawyer on Duty Application, e-Collection. However, the increasing number of law faculties and graduates in Turkey (YÖK Undergraduate Atlas, 2022) brings with it a highly competitive market. In this context, the skills required by the digital age identified in the study may offer lawyers in Turkey the opportunity to improve themselves and increase their career opportunities.



FSMBD

FSM Mesleki Bilimler Dergisi



Geliş/Received: 29.07.2022 Kabul/Accepted: 29.09.2022

FİKRİ HAKLARIN KÜMÜLASYONUNA DAİR DE MINIMIS BİR ALAN DEĞERLENDİRMESİ

Önder Suat ULUÇLAR¹

Özet

Çalışma kapsamında bir takım ufak, dar veya teorik düzeyde kalan çeşitli kümülasyon halleri değerlendirilmiştir. Mesela eksik çalışmalar FSEK kapsamında bilgisayar programlarında lege lata olarak ve herhalde diğer eser türlerinde ise bona fide temelde kategoriler kapsamında korunabilecektir. Bununla birlikte somut olayda numerus clausus eser türlerinin de hatırı sayılır oranda örtüşebildiği görülmektedir. Başka bir deyişle bir takım eserlerin korunması birden çok hukuki sebeple mümkün olabilmektedir. Bern Anlaşmasından beri herhangi bir prosedürün öngörülmediği telif sistemi tescile kadar himaye sunmaktadır. Bununla birlikte ayırt edicilik yönünden ortak fonksiyon ihtiva eden coğrafi işaret ve markalar ilişkisinde ise coğrafi işaretlerin korunmasına üstünlük tanınmakta ancak önceki tarihli ve iyiniyetli markaların bulunması durumunda bunların coğrafi işaretlerle birlikte piyasalarda varlık göstermeleri mümkün olacaktır. Telif ve tasarım hukuklarındaki maddi testler mukayese edilecek olursa bunların de minimis sağlanması ilgili himayelerin oluşumuna kural olarak yetmeyecektir. Ancak tasarım özgürlüğünün daraldığı alanlarda olağan şartlarda yeterli olamayan de minimis farklılıklar yeterli olabilmektedir. Diğer taraftan tasarım özgürlüğünün daraldığı alanlarda herhangi bir kişi lehine subjektif hak tanınmasının kabul edilmesi durumunda da sonraki tarihli oluşabilecek tasarım ve inter alia fikri hakların yersiz olarak engellenmesi anlamına gelebilecektir. Dolayısıyla rekabet özgürlüğünün tesisi ve haksız tekellerin önüne geçilmesi bakımından da söz konusu endişelerin gözetilmesi hayati önem taşımaktadır.

Anahtar Sözcükler: De minimis; fikri haklar; kümülasyon; örtüşme;

A DE MINIMIS FIELD ASSESSMENT ON THE CUMULATION OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS

Abstract

Within the scope of the study, a number of small, narrow or theoretical cumulation were evaluated. Works can be protected as lege lata in computer programs within the scope of FSEK, and probably bona fide in other types of works, basically within the scope of categories. It is seen that the types of works of numerus clausus can overlap considerably, it means certain works is possible for more than one legal reason. The copyright system, offers protection until registration. However, in the relationship between geographical signs and trademarks, which have a common function in terms of distinctiveness, the protection of geographical indications is superior, however, if there are good-willed trademarks with previous dates, it will be possible for them to exist in the markets together with geographical indications. If the substantial tests in copyright and design laws are compared, providing them with minimis will not be sufficient for the formation of the relevant protections as a rule. However, de minimis differences, which are not sufficient under ordinary conditions, can be sufficient in areas where design freedom

¹Öğr. Gör. Dr. Önder Suat ULUÇLAR, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Adalet Bölümü, osuluclar@fsm.edu.tr, ORCHID: 0000-0001-9028-8981

is narrowed. On the other hand, if the subjective right to be granted in favor of any person is accepted in the areas where the freedom of design is narrowed, it may mean that the design and inter alia intellectual rights that may occur at a later date are unduly prevented. Therefore, it is vital to consider these concerns in terms of establishing freedom of competition and preventing unfair monopolies.

Keywords: De minimis; intellectual property rights; cumulation; convergence.

Makale Türü (Article Type): Araştırma/Teorik Makalesi

Kaynakça Gösterimi: Uluçlar, Ö. S. (2022). Fikri hakların kümülasyonuna dair de minimis bir alan değerlendirmesi, *FSM Mesleki Bilimler Dergisi*, 1(1), 139-148.

1. GİRİŞ

Fikri haklar alanında bir ürünün her bir unsuru bağımsız olarak himaye görür buna göre bir ürün tasarım, eser, faydalı model, patent, marka korumalarına konu olduğunda görünüm, teknik işlev ve ayırt edicilik gibi farklı özellikleri farklı hak kategorileriyle korunabilmektedir. Bununla birlikte ürünün tek bir unsuru veya tamamı üzerinde de aynı anda tatbik edilebilir birden fazla kategori bulunabilir. Tüm bu hallerde *kümülyasyon* durumundan bahsetmek gerekecektir.

Fikri hakların kendine has yapısı pek çok hak kategorisinin başlangıçta geleneksel olarak öngörülen sınırlarının ötesinde genişlemesine sebep olmuştur (Beckerman-Rodau, s. 88; Tomowicz, s. 2). Ayrıca anılan genişleme *prima facie kümülyasyona* konu hakların tespiti bakımından her halde belirli ölçüde zorluk yaratmaktadır. *Kümülyasyon* ihtimali temel olarak yorum yoluyla daraltılıp, genişletilebilmektedir. Farklı rejimlerin farklı maddi testleri ve koruma dışı halleri mevcuttur. Koruma şartları ve kapsamaları ile koruma süreleri birbirlerinden farklılaşmaktadır. Anılan kurallar temel olarak her bir rejimin temelini teşkil etmekte, bu sebeple aynı zamanda her bir rejim arasındaki ayrımı da temel olarak sağlamaktadır. Bu sebeple anılan kuralların *dar* yorumlanması) durumunda *kümülyasyon/yarışma* alanı da daralmaktadır. Burada sinema eseri teşkil etmeyecek bir yaratımın hareket markası olarak korunması örneği verilebilir. Gerçekten de fikri haklardaki koruma konularına ilişkin hükümler farklı *yaratım* türlerinin korunmasına imkân verecek şekilde *geniş* yorumlara imkân vermesine karşın; geleneksel bakışa uygun olarak şekillenmiş ve tatbik kabiliyeti *dar* istisna hükümleri için çoklukla aynı kanaate varılması mümkün değildir. Bu itibarla fikri haklar sistemindeki *kategorik/compartamental* yapının kaçınılmaz olarak kategoriler arası çatışma sorunlarına sebebiyet verdiği söylenebilir (Tomowicz, s. 2). Dolayısıyla tekel hak alanları ihtiva eden fikri mülkiyetin sütunlu yapısı gözetilmelidir. İlgili genişlemeye nasıl yaklaşılmaması gerektiği fikri haklar bakımından her halde güncel bir tartışma teşkil edecek gibi görünmektedir. Nitekim genişleme başlangıçta öngörülen mevcut uyumsuzluk türleri dâhilinde çeşitlenmesi gibi dış faktörlerin yanısıra *inovatif* yapı sebebiyle kendi içinde *organik* bir genişlemeden de etkilenmektedir. Rekabet baskısı bir taraftan teknik ve yöntemlerdeki gelişmelerin kısa sürede bir şekilde fikri mülkiyet alanına yansımaları sağlamakta diğer taraftan da yaratımların *çok işlevlileşmesine* sebep olarak *kümülyasyon/yarışma* sorunlarını tetiklemektedir. Koruma konularına ilişkin söz konusu genişleme belirli ölçüde koruma konularında *yakınsamaya*, dolayısıyla da farklı hakların *bir arada olma*, başka ifadeyle *kümülyasyon/yarışma* ihtimalini artırmaktadır. Gerçekten de pek çok fikri hak teşkil edebilecek yaratım türlerinde yeni teknolojiler doğrudan veya dolaylı kullanılabilir. Bu şekilde, fikri hak kapsamında korunan unsurların çevresi bir yönüyle de teknoloji tarafından belirlenmekte olduğunu söylemek gerekir. Gerçekten de tasarım korumasına uzun yıllar akademik ilgi oldukça düşük düzeyde kalmıştır (Heymann, 2013, s. 242.). Ancak özellikle üç boyutlu şekillerde meydana gelen artış ilgili alandaki hukuki korunma talepleri ile tartışmaları da tetiklemiştir.

Fikri mülkiyet haklar alanında büyük ölçüde *teorik* düzlemde kalan, somut olayda gerçekleşmesi *neredeyse* mümkün olmayan *de minimis kümülyasyon* halleri de bulunmaktadır. Bu yönüyle çalışmada *pratik* olmasa da *teorik* önemi sebebiyle ilgili alanın tespitine yer verilmiştir. Ayrıca ilgili alanın fikri hak kategorilerinin temel yapısının en belirgin şekilde görülebilmesi bakımından önem arz ettiği söylenmelidir. Böylece ilgili alanın tespiti, fikri hakların ve *inter alia* birlerini ikame edici etkisi, aşırı koruma riski, fikri hak yapılarının birbirleriyle

etkileşimi ve sınırlarının anlaşılması ile yeni gelişmelere geleneksel sütunların tatbiki konularının anlaşılmasını sağlamaktadır. Aşağıda çeşitli *de minimis kümülasyon* alanları değerlendirilmiştir. Eksik çalışma, kategori içi, tescil öncesi, coğrafi işaretler, ufak işler ile tescilsiz tasarım hallerine ilişkin, kümülasyon ihtimalleri ve bu bağlamda herhangi bir hak kategorisinin bulunmadığı alanlarda bir diğer kategoriye dayanma imkânı açıklanmıştır.

2. EKSİK ÇALIŞMA

Belirli olgunluktaki ve *hususiyet* ihtiva eden her türlü çalışmanın korunması dürüstlük kuralı ve amaçsal yorumun gereğidir. Bilgisayar programları bakımından ise programın hazırlık tasarım ve çalışmaları FSEK m. 1/B/g ve 2/1/1 kapsamında özel olarak korunmaktadır. Bu kapsamda bilgisayar programları özelindeki söz konusu *de lege lata* düzenlemenin bahsedilen yönden genel korumaya ilişkin *menfi çözüm* ihtiva etmediği de kabul edilmelidir. Bununla birlikte dürüstlük kuralı gereği hazırlık çalışmalarına (Eser sahibinin rızasına tabi olarak tamamlanmamış bir eserin ilmi faaliyet neticesinde yayıma uygun elverişli hale getirilmesi ise FSEK m. 6/1/8 kapsamında işleme eser olarak korunabilecektir.) dayanmak suretiyle gerçek hak sahipliğinin ileri sürülmesi diğer kategoriler bakımından da kabul edilebilmelidir. Bu durumda FSEK m. 84 ve 84 haksız rekabet hükümleri sebebiyle markasal nitelikte kümülasyon alanı meydana gelmektedir.

3. KATEGORİ İÇİ

Sınai hak kategorilerinin kendi içlerinde korudukları koruma konularına dair belirginlik Telif Hukuku alanında görülmemektedir. Türk Hukuku kapsamında yalnızca ilim-edebiyat, sinema, müzik, film güzel sanat eserleri ile işleme eser kategorileri arasında *kümülyasyon* hali meydana gelebilmektedir (Alt kategorilerle de birlikte koruma konusu unsurlar birbirlerinden oldukça farklılaşmaktadır). Özellikle multimedya eserlerinde pek çok unsur farklı sebeplerle telif hakkı konusu olmaktadır. Bu kapsamda sinema eserleri başta bilgisayar oyun veya programları içindeki hareketli dizilerin korunması gibi pek çok atipik eser türüne bahsedilen yönden koruma sağlamaktadır. Bununla birlikte eser sahibi kendi eserini belirli bir özgünlükte icra ettiği takdirde hem eser sahibi hem de icracı sanatçı sıfatını kazanacaktır. Dolayısıyla bu tür hallerde hem çifte koruma hem de çifte telif bedelinin temini mümkün hale gelebilecektir (Nal, Suluk & Karasu, 2018, s. 127).

Benzer şekilde bir musiki eserlerde söz ve müziğiyle birlikte korunduğundan *hususiyet* de taşıma kaydıyla sözlerin aynı zamanda ilim edebiyat eseri olarak korunması da mümkün olacaktır (e.g. bir konferans kayda alındığı takdirde görüntünün de *hususiyet* taşıması kaydıyla hem sinema eseri hem de ilmi eser olarak korunması mümkündür). Ancak yeterli *hususiyeti* sağlamayan sözler herhalde müziğin bir parçası olarak değerlendirilecektir (Bu itibarla *hususiyet* noksanlığı sebebiyle korunması mümkün olmayan sözlerin bir müzikle birlikte eser olarak korunması mümkün olacaktır.).

Veri tabanı yapımcısı hem telif hakkı hem de *sui generis* koruma elde edebilmektedir. Fransız Hukukunda kabul edilmektedir (Chatry, 2011, s. 188). Veri tabanının eser ve *sui generis* olarak korunması halinde koruma amaçları farklılaşmakta biri *hususiyet* seçime odaklanmaktayken diğeri verinin toplanması ve sunumuna dair yatırımın korunmasına odaklanmaktadır (Silva, 2014, s. 56-57, 60). Bu itibarla ilgili alanda neredeyse sınırsız bir *kümülyasyon* hali meydana gelmektedir (Silva, 2014, s. 56-57, 60).

4. TESCİL

Sınai Mülkiyet Kanunu (SMK) m. 7/4 uyarınca üçüncü kişilere karşı marka SMK m. 44/3 uyarınca coğrafi işareten SMK m. 45/3 uyarınca geleneksel ürün SMK m. 106/3 uyarınca patent haklarından kaynaklanan hakların ileri sürülmesi bakımından tescilin etkisi kurucudur. Ancak SMK m. 155 kapsamında başvuru veya rüçhan tarihi ile gerçek hak sahipliğine dayanılan haller de mevcuttur. Oysa telif hakkı eseri meydana getirmek veya olgun hale getirme ile meydana gelmektedir. (Mende&Isaac, 2012 s. 140; Massa&Strowel, 2009, s. 44) Dolayısıyla bu bağlamda *kümülyasyon* hallerinde ilgili tescil işlemlerine kadar yalnızca telif korumasına dayanılması *alternatif/ilave* ve mümkün bir hukuki çare olarak değerlendirilebilecektir.

Dolayısıyla tasarım hakkının başlamasından evvel *a priori* meydana gelecek ihlallerde telif hakkına dayanılabilmesi mümkün olacaktır. Ancak FSEK kapsamında m. 48/3 uyarınca önceden yapılan tasarruf muameleleri geçersiz olduğundan eserin teslim vaktinde ayrıca söz konusu muamelenin de yapılması gerekecektir (karş. FSEK m. 50). Bununla birlikte Patent ve Tasarım Hukuklarında başvuru hakkının devri mümkündür (Kılıçoğlu, 2019, s. 85). Birleşik Krallık Hukuku gibi bir takım çevrelerinde gelecekte meydana

gelebilecek eserin devri veya kısmen devri de mümkün kabul edilmektedir. (Derclaye & Leistner, 2018, s. 194) Ayrıca henüz meydana gelmeyen eser hakkında taahhüt işlemi yapmak mümkün olabilecektir.

5. FAYDALI MODEL

Patent elde etme şartlarına ulaşmayan *i.e. buluş basamağını sağlamayan* ancak korunmasında bir takım menfaatler bulunan buluşlar faydalı model himayesi kapsamında korunabilmektedir. Diğer taraftan *pratik* bir takım faydalar dolayısıyla da patent şartlarını sağlayan buluşlar için dahi faydalı model belgesi alınabilmektedir (Suluk, 2018, s. 299). Burada faydalı model korumasıyla patente göre başvuranın daha hızlı bir koruma elde edebilecektir (Ganea, 2018, s. 11). Faydalı model belgesi patent hakkına nispetle elde edilmesi daha az maliyetli, hızlı ve basit tescil usulüne tabidir. Her iki hak kategorisi arasındaki şartlara ilişkin dengesizlik ise faydalı model korumasına patente göre daha kısa koruma süresi tanınmak suretiyle giderilmiştir (Suluk, 2018, s. 300). Nitekim patent hakkı yirmi yıllık faydalı model ise on yıllık koruma sürelerinden faydalanabilecektir.

Faydalı model belgesi için de patent korumasında olduğu gibi *yenilik* ve *sanayiye uygulanabilirlik* şartlarının sağlanması gerekir. Ancak SMK m. 142/1 uyarınca patent himayesinden ayrı olarak *buluş basamağı* şartı aranmamaktadır. Buluş basamağı şartını sağlamayan bir ürününün korunması rekabeti destekleyerek mal ve hizmetlerde çeşitlilik ve yenilik artışını ve böylece etkinlik ve tüketici refahını yükseltmek gibi faydalar sağlayabilecektir. Ayrıca orta ölçekli girişimlerin söz konusu korumadan fayda sağlamak suretiyle patent üreten teşebbüsler karşısında rakip olma potansiyelleri artmaktadır. Bu şekilde pazar yapısındaki alt ve üst sınıf teşebbüsler arasında sınırı daha geçişken ve rekabetçi hale getirebilmektedir. Bu itibarla faydalı model kurumunun patent üretim güdüsünü de bir yönüyle desteklediği söylenmelidir. Yine de buluş basamağı mertebesinde bulunmasa dahi teknik bir ilerlemenin *i.e. inovasyonun korunması* bulunması gerekmektedir (Yusufoglu, 2014, s. 370). Ayrıca SMK m. 142/2 uyarınca buluş konusuna katkı sağlamayan teknik özelliklerin dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir (Kılıçoğlu, 2019, s. 80). Aksi takdirde mahiyeti itibariyle diğer sınav haklarında olduğu gibi tekel hakkı yaratan faydalı modelin herkes tarafından yaratılabilecek unsurlara yönelik olarak da tanınması haksız tekeller oluşturacaktır. Patent başvurusunda inceleme ve araştırma raporları düzenlenmesine karşın SMK m. 143/6 uyarınca faydalı model başvurularında yalnızca araştırma raporunun düzenlenmektedir. Ayrıca faydalı modelde ek belge verilmemektedir (SMK m. 123, 101/1). SMK m. 142/1 uyarınca patent ve faydalı modeller *sanayiye uygulanabilirlik* ile *yenilik* bakımından kural olarak aynı şekilde değerlendirilir. Ayrıca fotografik yenilik anlayışının önlenmesi sonucu buluşa katkısı olmayan özellikler dikkate alınmayacaktır (Suluk, 2018, s. 302). Yenilik şartı bakımından ise söz konusu başvurunun dünya çapında yeni olması, kamuya sunulmamış olması gerekecektir.).

SMK m. 142/3 kapsamındaki buluşlara ise faydalı model belgesi verilmesi mümkün olmayacaktır. SMK m. 145/2 uyarınca *i.e. buluşun tekliği ilkesi* da aynı buluşa her iki korumanın da sağlanması başka ifadeyle her iki hak kategorisi arasında *kümülyasyon* ilişkisinin bulunması da mümkün olmayacaktır (Harrison, 2012). Ancak SMK m. 104 kapsamında söz konusu hak kategorilerine dair başvuruların birbirlerine dönüştürülmesi mümkün olacaktır.

Ayrıca bir faydalı model konusunun tasarım olarak tescili Patent KHK m. 169 hükmüne göre de mümkündür. Bu bağlamda tasarım mevzuatına ilişkin rejimin de tatbik edilebileceğine yönelik hüküm ilga olmuşsa da bu durumun menfi çözüm tarzı bilinçli bir tercihi yansıtmadığından bahisle *kümülyasyon* hallerinin bu sefer de *intra legem* alanda kalacağı söylenmelidir. Bununla birlikte patent ve faydalı modelde *teknik* özellik korunmaktayken, tasarımda *görünüm* özellikleri korunmaktadır. Bu durum teknik işlev ihtiva eden patent ve faydalı model korumaları ile tasarım koruması arasındaki önemli bir sınır oluşturmaktadır.

AB Hukukunda da patent ve tasarım hakları arasındaki kümülyasyon hallerine ilişkin değerlendirmeler düşük düzeydedir (Derclaye&Leistner, 2018, s. 78). Bununla birlikte eas itibariyle pek çok çabanın Telif ile Patent Hukukları arasındaki *boşluğu* doldurmak yönünde bulunduğu da ifade edilmektedir (Musker, 2012, s. 26) Bu kapsamda faydalı model, tescilsiz tasarım, entegre devre topografyalara ilişkin korumaların ifade edilmesi gerekir. Gerçekten de tasarım alanında korunması gereken menfaatlere dair kararsızlık da çeşitli *sui generis* haklar ihdası ile telif ve özellikle patent haklarının sınırlarını yetersiz kılmaktadır.

6. COĞRAFİ İŞARET

Coğrafi işaretler kaynak belirtme işlevi ve markasal nitelik sebebiyle Marka Hukukuyla örtüşme göstermektedir (Gangjee, 2012, s. 56). Ancak bir bölgedeki üreticinin kolektif menfaatini (Bununla birlikte coğrafi işaretler

tüketiciler bakımından araştırma maliyetlerini düşürmekte tüketiciler nezdinde işarete güven durumu yaratmakta ve üreticileri de yatırım yapma hususunda cesaretlendirmektedir.) tesis ile belirli bir bölgeyle ilişkilendirilme yönleri itibariyle geleneksel markadan ayrılmaktadır (Gangjee, 2012, s 561).

Bireysel, ortak marka veya coğrafi işaretlerin her biri ilgili işaretlerin işlevi bakımından birbirlerinden ayrılmaktadırlar (Kaesmacher & Duez, 2009, s. 129-130). Bir markanın birincil/asli fonksiyonu mal ve hizmetlerin belirlenmiş bir teşebbüsle ilişkilendirilmesiyken ortak marka sağlayıcıyı garanti etmektedir. Bununla birlikte ortak markaların garanti markası gibi sertifikasyon işlevinin yansıra belirli bir birlik üyeleri *inter alia* hizmet sağlayan, üretici, pazarlayan gibi bir işletme grubundan gelen özellik olduğu ifade edilmektedir (Kaesmacher & Duez, 2009, s. 131). Coğrafi işaretler ise çoklu işlev ihtiva etmektedirler. Ayrıca ticarileşme/pazarlamayı destek suretiyle rekabeti de desteklemektedir. (Kaesmacher & Duez, 2009, s. 131). Ürünü coğrafi temelde göstermekte ve coğrafi özellikler herhangi bir teşebbüsle ilgi kurulmaksızın garanti edilmektedirler. (Kaesmacher&Duez, 2009, s. 131-132) Dolayısıyla kalite bakımından kullanıcılar lehine güvence durumu oluşmaktadır. (Kaesmacher & Duez, 2009, s 132)

Markaların karıştırılma ihtimali olmasa dahi ilişkisi olmayan bölgeyle ilgili coğrafi işareti markaya dâhil etmeleri veya herhangi bir şekilde kullanmaları *aldatıcılık/yanıltma* oluşturabilecektir. Aynı şekilde coğrafi işaretin kullanılması da bölgeyle veya ilgili şartlarla uyuşmaması durumunda yasak olacaktır. Champagne isimli parfüm markasının kozmetik gibi belirli alanlarda kullanılması ilgili coğrafi işaretin değerini düşürücü nitelikte görülerek, hükümsüz sebebi sayılmıştır (Champagne vs. Société Yves Saint-Laurent, Cour d'appel de Paris, 15 décembre 1993, 93-25039). Bununla birlikte SMK m. 148 kapsamında coğrafi işaret hukuki işleme konu olmaması da sübjektif ayırışma hallerini düşüren bir hüküm olarak değerlendirilebileceği söylenmelidir. Bu sebeple coğrafi işaretin mevcudiyeti Marka Hukuku kapsamında mutlak red sebebi olarak düzenlenmiştir Coğrafi işaret ve geleneksel ürün adı bakımından tescil engeli olarak düzenlenmektedir (SMK m. 5/1/i). Bu kapsamda bir coğrafi işaretten oluşan ya da coğrafi işaret içeren işaretler marka olarak tescil edilemeyecektir. Ayrıca AB Hukukunda münhasıran bulunmaya dair coğrafi işaretlere ilişkin bir hüküm bulunmamaktaydı (Regulation (EU) 2017/1001 art. 7/1/c; Directive 89/104/EEC). Bu kapsamda mal ve hizmetlerin coğrafi yerle ilişkilendirilmesi ihtimali değerlendirmekteydi (C-108/97 - Windsurfing Chiemsee Judgment of the Court of 4 May 1999. Joined cases C-108/97 and C-109/97).

Coğrafi İşaretler (Ayrıca geleneksel ürün adının ortak marka ve garanti markası olarak Marka Hukuku kapsamında korunması ve herhalde markasal koruma ile geniş anlamda aldatıcı tasarruflar mertebesinde haksız rekabet temelinde değerlendirilmesi de kural olarak mümkün olacaktır.) ve Marka Hukuku arasındaki *kümülyasyon* hali korumaların dağıtımı esasında *le principe distributif des protections* coğrafi işaretler lehine düzenlenmiştir (Dusollier, 2009, s.14). SMK m. 48 hükmünde (Sonraki marka başvurularının reddi mevcutlarının da hükümsüz kılınması mümkün olacaktır. Bkz. SMK m. 48/1) markayla ilişki düzenlenmiştir (Kişi adlarıyla ilgili için ise bkz. SMK m. 47). Buna göre coğrafi işaretin ilgili olduğu mal ve hizmetlerle benzer alanda ve sadece coğrafi işaret veya ayırt edici unsurla birlikte kullanılan böylece coğrafi işaret görünümü yaratan işaretlerin marka olarak himayesi mutlak ret ve hükümsüzlük kapsamında olacaktır (SMK m. 5/1/i). Benzer hukuki sonucun haksız rekabet temelindeki taleplerde bakımından da dikkate alınması gerekecektir.

SMK m. 48/2 uyarınca önceki/eski tarihli marka hakkı ise iyi niyete bağlı olarak korunmakta ve her iki hakkın birlikte mevcudiyeti, ilgili menfaatin iyi niyete uygun olarak kullanıldığı ölçüde söz konusu olabilmektedir. SMK m. 48/3 uyarınca ise belirli hallerde yanıltıcı veya zarar verici coğrafi işaretin tescili önceki tarihli marka hakkı sahibi tarafından engellenebilecektir. Bu bakımdan düzenlemenin AB Hukukuna da uygun düştüğü de söylenmelidir (Art, 14/1, 2, Regulation (EU) No 1151/2012 of the European Parliament and of the Council of 21 November 2012 on quality schemes for agricultural products and foodstuffs).

7. UFAK İŞLER

Düşük *hususiyet* sebebiyle telif koruması temin edemeyen çalışmalar tescilli tasarım olarak himaye elde edebilirler. Burada *kümülyasyon* suretiyle boşluk doldurulması imkânı telif hakkına ilişkin şartların yorumuna bağlı olacaktır. Nitekim Birleşik Krallık Hukuku uygulamasında *emek* ve *orijinaliteye* dayalı yaratıcılık eksikliğine dayanarak kısa cümle, isim, icat kelime ve şarkı isimlerine telif koruması tanınmakta isteksiz davranılmaktadır (Mende&Isaac, 2012 s. 145; Newspaper Licensing Agency v. Meltwater Holding 2011).

Basamak teorisine göre *yeni ve ayırt ediciliği* bulunan tasarımlar tasarım olarak korunmakla birlikte bunların yüksek yaratıcılık veya hususiyet ihtiva edenleri ilave olarak telif himayesi elde edebilmektedir. Başka bir ifadeyle uygulamalı sanat eserlerinin telif kapsamında korunması vasatın üzerinde yaratıcılık düzeyi göstermelerine bağlı olacağı kabul edilmektedir. Söz konusu teori yoruma dayanmakla birlikte *small coin* türü çalışmaların *i.e. two-tier theory/two-step theory/stufentheorie* telif koruması dışında tutabileceği söylenmelidir. Ancak durum mülkiyet benzeri bir mutlak hakka ölçüsüz müdahale veya sebebe dayanmayan bir eşitsizlik teşkil etmektedir. Nitekim aynı hükümler kapsamındaki farklı eser türlerine farklı yaklaşım tutarsızlık oluşturacaktır.

Oldukça düşük nitelikli *small coin/kleine münze* türü çalışmalara da eser koruması bahşedilmesi halinde uygulamalı sanat eserleri pek çok durumda telif hakkıyla birlikte şartların da sağlanması halinde tasarım korumasından da yararlanabilecektir. Bu sebeple uygulamalı sanat eserleriyle ilgili *kümülyasyon* bakımından da Telif Hukukuna dair yaklaşımın belirleyici olduğu belirtilmelidir.

Bunun yanı sıra sanatsal el işleri ile sanatsal yaratıcılık düzeyleri gibi bir mertebede ayırım yapılmasına dair nesnel ölçüt koymadaki zorluk da teoriyi desteklemeyi güçleştirmektedir. Basamak teorisi kapsamında pek çok tasarımın telif koruması elde etmesi mümkün olmayacağından *kümülyasyon* alanı ciddi ölçüde daralacaktır. Ancak teori tasarım korumasının yetersiz kalabildiğini göstermektedir (BGH, 13.11.2013 - I ZR 143/12 – Geburtstagszug). Nitekim tasarım hakkı kapsamında, tasarım ne kadar başarılı olursa olsun telif hakkı kapsamındaki ilave bir bedel gibi çeşitli imkânlar temin edilmemektedir (Ohly, 2018, s. 20-23)

Tasarım hakkı ise bağımsız bir hak kategorisi olarak çoğunlukta eser olarak korunması mümkün olmayan unsurlar için koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla bu yönüyle piyasa ihtiyaçlarına göre şekillenmiş olduğu ve bu itibarla pazar karşılığı bulunduğu söylenebilir (Ohly, 2018, s. 21). Buna karşın Telif Hukuku pek çok ürün görünümünü korumada yetersiz kalacak ve ürün görünümlerinin himayesi bakımından belirlilik ve himaye sağlama bakımından daha az işlevsel olacaktır.

Nitekim tasarım korumasının bağımsız bir himaye olarak meydana gelmesinde kamu ve tasarımcı arasında bir menfaat dengesinin düzenlenmesinden ziyade himayesiz kalması istenmeyen bir alanın güvence altına alınması anlayışı hâkimdir (Ohly, 2018, s. 20-21). Nitekim koruma koşulları da farklıdır. Bu sebeple tasarım korumasının Telif Hukuku karşısında bağımsız yapısı dikkate alınarak her iki hak kategorisi arasında seviye belirlemek yerine somut olayda her bir hak kategorisi şartlarının birbirlerinden bağımsız olarak bulunup bulunmadığına göre değerlendirme yapılması gerekecektir. Bağımsız korumanın kabulü her iki hak arasındaki ilişkinin tespitine dair önemi de azaltacaktır.

Telif koruması kapsamında aranan *hususiyet* yönünden eser türleri arasında ayırım yapılmaması halinde tasarım özgürlüğünün daraldığı sektörlerde *hususiyet* ufak farklılıklarla da elde edilebilecektir. Dolayısıyla *hususiyet* ve *ayırt edicilik* unsurları arasında *farklılık* temelinde bir uyum sağlanması da mümkün olabilecektir. Bu sonuç *unité de l'art* teorisinin bir sonucu olarak da kabul edilebilir. Nitekim Fransız Hukuku kapsamında, farklı ifadeler de olsa *yenilik* ve *ayırt edicilik* ile *orijinalliğin* aynı anlamsal yakınlığa sahip olduğu ve söz konusu düzeyde kategoriler arası yakınsama bulunduğu ifade edilmektedir (Derclaye&Leistner, 2018, s. 120).

Kleine münze/small coin/bozukluk olarak tarif edilen ufak yaratımların *e.g. uygulamalı sanat eserlerinin* daha zor *hususiyet* ihtiva edebileceklerine dair kabulü dayanmaktadır.

Ancak bugün *hususiyetin* yansıma derecesi diğer eser türleriyle aynı seviyeye inmiş olması, *kümülyasyon* alanı da genişletmiştir. Nitekim işlev ihtiva etmeyen unsurların ufak bir yaratıcı çabayla dahi telif koruması elde etmesi ancak uygulamalı sanat eserlerine ilişkin endüstriyel veya faydalı çalışmalar için daha yüksek yaratıcılık düzeyi aranması yoluyla mümkün olmakta; bu durum pek çok zaman sıradan el işlerinin korumasız kalmasına sebep olmuştur (Ricketson&Suthersanen, 2012, s.176).

8. TESCİLSİZ TASARIM

Birleşik Krallık Hukukunda telif ve tasarım *kümülyasyonuna* ilişkin özel hükümlere bu kapsamda tescilsiz tasarımların telif hakkı karşısındaki konumunu belirleyici kurallara yer verilmiştir. Bu kuralların, Birleşik Krallık Hukukundan esinlenme sonucunda AB Hukukuna dâhil olduğu da ifade edilmelidir (Massa&Strowel, 2009, s. 84). CDPA art. 213/3/c uyarınca iki boyutlu olarak nitelendirilebilecek yüzey dekorasyonlarının *tescilsiz* tasarım olarak korunması mümkün değildir (CDPA sec. 51/3). Anılan tasarımların (İlgili şeklin tasarım olarak tescili herhalde şartları taşımak kaydıyla mümkün olacaktır.) telif kapsamında korunması söz konusu olabileceğinden

ilgili kural tescilsiz tasarım ile telif *kümülyasyonu* alanını eksiltlen niteliktedir. Birleşik Krallık Hukukunda *kümülyasyon* durumuna ilişkin hem *tescilsiz* tasarım hem de *telif* hakkı ihlalinin söz konusu olduğu hallerde ise yalnızca telif hakkı ihlal edilmiş sayılmaktadır (Copyright, Designs and Patents Act 1988 -236). Telif hakkının ihlali tescilsiz tasarım hakkının da ihlali sayılmaması suretiyle telif hakkına üstünlük tanınmış olmaktadır (Copyright, Designs and Patents Act 1988 -236). Buna göre her iki hakka dayanarak ayrı tazminat istenmesi (Derclay&Leistner, 2018, s. 199) veya başkaca diğer çarelere başvurulması da mümkün görünmemektedir (Bu bakımdan çifte koruma ve buna bağlı olarak her iki rejime dayanarak kümül halde tazminat talebi de mümkün olmamaktadır). Bununla birlikte Birleşik Krallık Hukukunda iki tip (Birlik düzeyinde ve ulusal düzeyde, Tasarım Tüzük, Copyright Design Patent Act kapsamında olmak üzere) tasarım koruması bulunmaktadır. Bununla birlikte ayırım yapılmasının edebi eserlerin korunmasında ayrımcılık yapılmamasına aykırı görüldüğü de söylenmektedir (Ricketson&Suthersanen, 2012, s. 178).

Diğer taraftan tescilsiz tasarımların korunması bakımından tasarımın yalnızca bir kısmının *kopyalanması* yeterli olmamaktayken, telif hakkı kapsamında ise *özgün/hususî* kısmın *kopya/çoğaltma* edilmesi himaye için yeterli kabul edilecektir (Derclay&Leistner, 2018, s. 198; Copyright, Designs and Patents Act 1988 -226). İhlal teşkil edecek fiil bakımından ise tescilsiz tasarımlar, telif hakkına benzer şekilde, diğer sımai hakların aksine kopyalamaya karşı koruma sağlamaktadırlar. Bu itibarla tescilsiz tasarım-telif kümülyasyonu yönünden ihlal testlerinde uyumun herhangi bir ilave değerlendirmeyi gerektirmeyecek şekilde uyumlu olduğu söylenebilir (Tasarım Tüzük m. 19/2, SMK m. 59/2). Dolayısıyla bu bakımdan *önemli ölçüde benzerlik testi* telif hakkına göre daha düşük bir koruma alanı sağlayacaktır (L. Woolley Jewellers Ltd. v. A&A Jewellery Ltd., 2003) Bu kapsamda FSEK himayesinin *tescilsiz* tasarımlar bakımından da daha geniş bir koruma alanı sunmakta olduğu söylenebilecektir (Fidan, 2011, s. 446-447).

9. SONUÇ

Fikri hakların başlangıçta belirlenmiş sınırları aşma eğiliminde olması gelişen hayat olayları ve teknik gelişmeler ile ilgili alanlara dair bu kapsamda belirgin rejimlerin ortaya çıkmamış olması ve geleneksel kuralların hukuk uygulamasına konu olması başta *kümülyasyon* olmak üzere alana ilişkin çeşitli güçlükler oluşturmaktadır. Bununla birlikte fikri yaratımların giderek çok yönlü hale gelmesi de kümülyasyon ihtimallerini artıran bir başka sebep olarak ifade edilmelidir (Acun, s. 85; Heymann, s. 244). Genişleme sonucunda bir yaratımın temel olarak hangi yaratım türünü teşkil ettiğinin tespiti zorlaşmaktadır. Bu sebeple fikri hak kategorilerinin koruduğu konular zamanla geleneksel olarak himaye edilen unsurların ötesine doğru genişlemiştir. Bunlar kümülyasyon sorununun sebebiyet vermektedir (Heymann, s. 244; Senftleben, s. 30)

Bununla birlikte gayri maddi unsurları konu edinmesi bakımından geleneksel mülkiyet rejimine yabancı esaslarda gelişmiş kuralların yorumu ve boşlukların doldurulması pek çok zaman fikri mülkiyet politika ve teorileriyle de alaka kurmayı kaçınılmaz kılmaktadır. Bu kapsamda *kümülyasyona* bağlı sorunların genellikle kurumun kendisinden ziyade diğer fikri hakların zamanla genişlemesinden kaynaklandığı söylenmelidir (Derclay/Leistner, s. 307) Ancak bu durum aşırı koruma riskine bağlı olarak kamusal alanın daraltılmasına da sebep olabilmektedir (Beckerman-Rodau, s. 88) Dolayısıyla bu kapsamda fikri hakların içkin olarak içiçe geçmiş yapısının birden fazla kategorinin tek bir unsurda bulunmasına sebebiyet verdiği söylenebilmektedir (Şehirli Çelik, F. H., 2014, s. 94).

Bu kapsamda ilgili alanın tespiti, fikri hakların ve *inter alia* birlerini ikame edici etkisi, aşırı koruma riski, fikri hak yapılarının birbirleriyle etkileşimi ve sınırlarının anlaşılması ile yeni gelişmelere geleneksel sütunların tatbiki konularında açıklık kazandırmaktadır. Burada birden farklı unsur üzerindeki farklı menfaatlere bağlı olarak birden çok kategori yığılabilecekken, tek bir unsur üzerinde farklı kategorilerden kaynaklanan himayeler örtüşmesi durumunda yalnızca *giderim/eski hale getirme* ile sınırlı olarak biri tatbik edilebilecektir. Ürün üzerinde ayırımın mümkün olduğu durumda her bir unsur için ayrı ihlal gerçekleştirilebileceğinden farklı kategoriler birlikte uygulanabilecektir. Tek bir unsur üzerinde telif, marka, tasarım, faydalı model, patent haklarının bulunduğu hallerde hukuki sebepler yarışacak ve tek bir kategori kapsamında tecavüzün menî maddi/manevî/itibar tazminatı ürün ve araçlara el konma, imhası söz konusu olacaktır.

10. EXTENDED ABSTRACT

Within the scope of FSEK, it is possible to protect computer programs as de lege lata and probably other types of works on the basis of bona fide. However, in the concrete case, it is seen that the types of works of numerus

clausus can overlap considerably. In other words, the protection of certain works is possible for more than one legal reason. In addition, it can be said that the copyright system, where no procedure has been envisaged since the Berne Agreement, offers an advantage against the industrial rights in which the registration principle is adopted.

However, in the relationship between geographical indications and trademarks that have a common function in terms of distinctiveness, in the case of pre-dated and bona fide trademarks in which the protection of geographical indications is given priority, it will be possible for them to exist in the markets together with geographical indications.

In addition, minimizing both the specificity within the scope of copyright and the distinctiveness in terms of designs will not be sufficient for the formation of the relevant protections as a rule.

Since de minimis shapes such as single letters or numbers and simple color combinations will not be able to constitute Design Law, they will be protected as trademarks, not under Design Law. In addition, even if they remain within the design definition, it will be very difficult for the relevant shapes to provide innovation or distinctiveness.

However, this result cannot be reached per se, as in the areas where the freedom of design is narrowed, it is not sufficient under ordinary conditions, but minimis differences may be sufficient. Even small differences can provide a distinctive feature in dense sectors where design freedom is narrowed. However, on the other hand, it is thought that the area that can be shown special in simple creations has narrowed. On the other hand, it should be noted that unique combinations of familiar elements can create specialty/originality.

In the event that the subjective right to be granted in favor of any person is accepted in the areas where the freedom of design in question is narrowed, it may mean that the design and inter alia intellectual rights that may occur at a later date are unduly prevented. Therefore, it is vital to consider these concerns in terms of establishing freedom of competition and preventing unfair monopolies.

Functional shapes that are not required by the technical function and that are special can also be protected by the right of design. If a technical effect can only be achieved in the form in question, it is not possible to preserve the design. If various forms were potentially available that allow the designer to achieve the same technical effect, in other words, if the designer would still have a choice, it was accepted that the appearance features of the existing design could be preserved. For this reason, if there is no choice to obtain a design with the technical effect in question, there will be no special creativity created, and at least protection under the Copyright and Design Laws is not possible. In this context, in the previous case law period, the evaluations on the subject area were ex post, such as showing the alternative form. Accordingly, in essence, an opinion was taken into consideration as to whether the freedom of design was protected or not. However, today, the narrowing of the freedom of design is not protected either.

In terms of applied art works, it will be sufficient to seek an equivalent qualification with literary, musical and fine art works. In this respect, abandoning the feature-based approaches that aim to set boundaries between design and work also expands the cumulation area related to trademark-copyrights. However, it should be noted that although there must be a creation of sufficient maturity in order for the specialty to occur, it will be difficult to create the specialty in the areas where the freedom of design is narrowed. Determining an inappropriately low level of feature/originality in areas where design freedom is restricted narrows the relevant area.

It is not possible for small creations that are not mature enough to constitute a work in the sense of Copyright Law. Such creations will remain at the level of ideas, or even if they materialize, it will not be possible for the expression realized within the limited creation space to be specific. However, it will be possible to register such signs as a trademark, provided that they are distinctive. For this, the sign must have concrete distinctiveness or the sign that does not have concrete distinctiveness will need to gain distinctiveness as a result of use. In particular, interpretations and regulations regarding a higher threshold of originality in applied arts, or grading and limiting rights in certain ways, are abandoned in the Laws of Germany and the United Kingdom. Therefore, although copyright protection increases its influence independently in terms of legal circles, this situation will not provide a real expansion in terms of protection of small designs. As a matter of fact, the free formatting area affects the evaluation of the feature to a large extent. However, it should be said that in the UK Law, it is possible to register

and protect the works that do not reach the level of originality / individuality or that do not fall into one of the work categories.

11. KAYNAKÇA

Chatry, S. (2011). *Le Concours De Droits De Propriété Intellectuelle, Essai d'une théorie générale*, Droit, Université de Nantes: <https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-03201688> (20.01.2022)

Copyright, Designs And Patents Act 1988 Chapter 48, Queen's Printer Version.

Derclaye, E. (2018). (interface) *The Copyright/Design Interface in Italy*, Cambridge University Press, February, UK.

Dusollier, S. (2009). *Le Cumul des Droits Intellectuels, Introduction, Le Cumul des Droits Intellectuels*, Larcier, Bruxelles, Monographie source.

Fidan, İ. (2011). Endüstriyel Tasarımların Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Kapsamında Korunması, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:2 Sayı:2 Yıl.

Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, Kanun Numarası: 5846 Kabul Tarihi: 5/12/1951 Yayımlandığı R. Gazete : Tarih : 13/12/1951 Sayı : 7981.

Gangjee, D.S. (2012). *Overlaps between Trademarks and geographical Indications*, Overlapping Intellectual Property Rights, Neil Wilkof and Shamnad Basheer (Ed), Oxford University Press, UK.

Harrison, R. (2012). *Patent and Utility Models, Overlapping Intellectual Property Rights*, Neil Wilkof and Shamnad Basheer (Ed), Oxford University Press, UK.

Kaesmacher, D. & Duez, L., (2009). *Cumul de Marque et De Dénominations Géographique, Le Cumul des Droits Intellectuels*, Bruxelles, Larcier.

Kılıçoğlu, A.M. (2019). *(Karşılaştırmalı) Sınai Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar* (5. Bası). Ankara: Turhan Yayınevi.

Massa, C.H. & Strowel, A. (2009). *Le Cumul Du Dessin ou Modele et Du Droit D'Auteur: Orbites Paralleles et Forces D'Attraction entre deux Planetes Indépendantes mais Jumelles, Le Cumul des Droits Intellectuels*, , Bruxelles, Larcier. <https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-03201688/document>

Mende, C.S. & Isaac, B. (2012). *When Copyright and Trademark Rights Overlaps Overlapping Intellectual Property Rights*, Neil Wilkof and Shamnad Basheer (Ed), Oxford University Press, UK.

Musker, D. (2012). *The overlap between patent and design protection, Overlapping Intellectual Property Rights*, Neil Wilkof and Shamnad Basheer (Ed), Oxford University Press, UK.

Ohly, A. (2018). *The copyright – design interface in German law: history, doctrine, policy*, Cambridge University Press, UK.

Ricketson, S. & Suthersanen, U. (2012). *The Design/Copyright Overlap: Is There a Resolution? Overlapping Intellectual Property Rights*, Neil Wilkof and Shamnad Basheer (Ed), Oxford University Press, UK.

Silva, N. A. S. (2014). *MIPLC Studies, The Ownership Problems of Overlaps in European Intellectual Property 21*, , Munich, Nomos. www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845254494.pdf (11.01.2022)

Sınai Mülkiyet Kanunu (SMK), Kanun Numarası: 6769 Kabul Tarihi: 22/12/2016 Yayımlandığı Resmî Gazete Tarih: 10/1/2017 Sayı : 29944.

Suluk, C., Karasu, R. & Nal, T. (2018). *Fikri Mülkiyet Hukuku* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şehirali Çelik F. H. (2014). *Tasarımların Haksız Rekabet Hükümlerine Korunması - Fikri Mülkiyet ve Haksız Rekabet Hukuku İlişkisi Odaklı Bir İnceleme*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırmaları Enstitüsü.

Yusufoğlu, F. (2014). *Patent Verilebilirlik Şartları*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.