



**mersin üniversitesi**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ**

**THE JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE INSTITUTE OF**  
**mersin university**

e-ISSN: 2602-4608

BAHAR/SPRING 2022

Cilt-Volume:6 / Sayı-Issue:2

**Sahibi**

Prof. Dr. Y. Gürhan TOPÇU  
Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Adına

**Editör**

Prof. Dr. Y. Gürhan TOPÇU

**Editör Yardımcıları**

Doç. Dr. Aslıhan ARDIÇ ÇOBANER  
Dr. Öğr. Üyesi Ender GÜRGEN

**Yayın Kurulu**

Prof. Dr. Y. Gürhan TOPÇU  
Prof. Dr. Kemal BİRDİR  
Prof. Dr. Levent YAYLAGÜL  
Prof. Dr. Aslıhan DOĞAN TOPÇU  
Prof. Dr. Ayşe AZMAN  
Prof. Dr. Bülent ARI  
Prof. Dr. Candan ÜLKÜ  
Prof. Dr. H. Dilek BATİSLAM  
Prof. Dr. İsmail İŞCEN  
Prof. Dr. Nilgün ÇIBLAK COŞKUN  
Prof. Dr. Serhat HARMAN  
Prof. Dr. Turgay BUCAK  
Prof. Dr. Sibel ÜNALAN ÖZDEMİR  
Prof. Dr. Aydan ÖZSOY  
Prof. Dr. Adem YILMAZ  
Doç. Dr. Aslıhan ARDIÇ ÇOBANER  
Doç. Dr. Ayhan KARAKAŞ  
Doç. Dr. Savaş MARAŞLI  
Doç. Dr. Aslı SAĞIROĞLU ARSLAN  
Dr. Öğr. Üyesi Ender GÜRGEN

**Sekretarya**

Arş. Gör. Güleycan AKTAŞ  
Arş. Gör. Dr. Edip AYGÜLER  
Cemile ÖCEK BENLİ

**Yabancı Dil Editörü**

Öğr. Gör. Nermin ALKAN

**Türkçe Dil Editörü**

Öğr. Gör. Dr. Çiğdem KALEGERİ

**Dergi Tasarımı**

Öğr. Gör. Ayşegül TUĞUZ SAĞLAM

**Grafik Uygulama**

Öğr. Gör. Ayşegül TUĞUZ SAĞLAM

**Yayın**

Yerel süreli e-yayın  
e-ISSN: 2602-4608  
Haziran/June 2023  
Cilt/Volume: 6 Sayı/Issue:2

**Adres**

Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Turizm Fakültesi Binası, Kat:2,  
Çiftlikköy Kampüsü, 33343, Yenişehir / Mersin  
Tel: 0324 361 00 01 /17611  
Faks: 0324 361 02 87  
e-posta: sbdergi@mersin.edu.tr

## Danışma Kurulu

- |   |  |
|---|--|
| Prof. Dr. Suavi Ahipaşaoğlu (Cumhuriyet Üniv.)    | Doç. Dr. Pınar İbe Akcan (Mersin Üniv.)                        |
| Prof. Dr. Canan Parla (Anadolu Üniv.)             | Prof. Dr. İclal Ergenç (Ankara Üniv.)                          |
| Prof. Dr. Açalıya Allmer (Dokuz Eylül Üniv.)      | Prof. Dr. Ertan Eğribel (İstanbul Üniv.)                       |
| Prof. Dr. Muna Yüceol Özözen (Çukurova Üniv.)     | Prof. Dr. Efrumiye Ertekin (Mersin Üniv.)                      |
| Prof. Dr. Maria Rosa Anttognazze (King's College) | Prof. Dr. Nezihe Figen Ersoy (Anadolu Üniv.)                   |
| Prof. Dr. Abuzer Pınar (Harran Üniv.)             | Prof. Dr. Murat Ferman (Anadolu Üniv.)                         |
| Prof. Dr. Ayşe Azman (Mersin Üniv.)               | Prof. Dr. Zeliha Göker (Akdeniz Üniv.)                         |
| Prof. Dr. Musa Yaşar Sağlam (Hacettepe Üniv.)     | Prof. Dr. Doğan Gürsoy (Washington State Univ.)                |
| Prof. Dr. Hanife Dilek Batıslam (Çukurova Üniv.)  | Prof. Dr. Murat Hançer (Univ. Of Central Florida)              |
| Prof. Dr. Cemal Sakallı (Mersin Üniv.)            | Prof. Dr. Lars Johanson (Johannes Gutenberg Univ.)             |
| Prof. Dr. Nazlı Bayram (Yaşar Üniv.)              | Prof. Dr. Orhan İçöz (Dokuz Eylül Üniv.)                       |
| Prof. Dr. Fulya Sarvan (Akdeniz Üniv.)            | Prof. Dr. Kurtuluş Karamustafa (Erciyes Üniv.)                 |
| Prof. Dr. Fatma Cana Bilsel (ODTÜ)                | Prof. Dr. Nevzat Kaya (Dokuz Eylül Üniv.)                      |
| Prof. Dr. Bahar Taner (Mersin Üniv.)              | Prof. Dr. İsmail Kızılırmak (İstanbul Üniv.)                   |
| Prof. Dr. Hamdi Brova (Ankara Üniv.)              | Prof. Dr. O. Avşar Kurgun (Dokuz Eylül Üniv.)                  |
| Prof. Dr. Orhan Tekelioğlu (Sakarya Üniv.)        | Prof. Dr. Yıldırım Beyazıt Önal (Çukurova Üniv.)               |
| Prof. Dr. Alev Bulut (İstanbul Üniv.)             | Doç. Dr. Gürkan Akdağ (Mersin Üniv.)                           |
| Prof. Dr. Ashihan Doğan Topçu (Mersin Üniv.)      | Prof. Dr. Yılmaz Akgündüz (Dokuz Eylül Üniv.)                  |
| Prof. Dr. Fatih Cin (Çukurova Üniv.)              | Doç. Dr. Oğuz Alp (Anadolu Üniv.)                              |
| Prof. Dr. Nadir Engin Uzun (İstanbul Okan Üniv.)  | Doç. Dr. Bülent Arı (Mustafa Kemal Üniv.)                      |
| Prof. Dr. Serap Çabuk (Çukurova Üniv.)            | Prof. Dr. Hasan Gül (Samsun 19 Mayıs Üniv.)                    |
| Prof. Dr. Candan Ülkü (Mersin Üniv.)              | Prof. Dr. Mehmet İnce (Mersin Üniv.)                           |
| Prof. Dr. A. Celil Çakıcı (Mersin Üniv.)          | Prof. Dr. İhsan Kamalak (Mersin Üniv.)                         |
| Prof. Dr. Ali Yakıcı (Gazi Üniv.)                 | Prof. Dr. Yakup Karabacak (Akdeniz Üniv.)                      |
| Prof. Dr. Cemile Çelik (Mersin Üniv.)             | Doç. Dr. Ayhan Karakaş (Çukurova Üniv.)                        |
| Prof. Dr. Azmi Yalçın (Çukurova Üniv.)            | Prof. Dr. Refiye Okuşluk Şenesen (Çukurova Üniv.)              |
| Prof. Dr. İsmail H. Demirdöven (Hacettepe Üniv.)  | Doç. Dr. Ufuk Özcan (İstanbul Üniv.)                           |
| Prof. Dr. Mehmet İsmail Yağcı (Mersin Üniv.)      | Doç. Dr. Veli Kargı (Mersin Üniv.)                             |
| Prof. Dr. Ali Deran (Niğde Ömer Halisdemir Üniv.) | Doç. Dr. Uysal Yenipınar (Mersin Üniv.)                        |
| Prof. Dr. Faruk Yücel (Ege Üniv.)                 | Dr. Öğr. Üyesi Murat Göç (Pamukkale Üniv.)                     |
| Prof. Dr. Murat Durukan (Mersin Üniv.)            | Dr. Öğr. Üyesi Ercan Aşkın (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniv.)      |
| Prof. Dr. Aysun Yüksel (Anadolu Üniv.)            | Dr. Öğr. Üyesi Elif Arıca Akkök (Ankara Üniv.)                 |
| Prof. Dr. Fikret Dülger (Çukurova Üniv.)          | Dr. Öğr. Üyesi H. Ertuğ Ergürer (Karamanoğlu Mehmet Bey Üniv.) |

**Cilt 6/ Sayı 2**  
**Hakemleri**

- Prof. Dr. Ali BAYRAKDAROĞLU – Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
- Prof. Dr. Hüsni ÖZLÜ – Milli Savunma Üniversitesi
- Prof. Dr. Lale YILMAZ – Mersin Üniversitesi
- Prof. Dr. Oya KORKMAZ – Tarsus Üniversitesi
- Doç. Dr. İbrahim BOZKURT – Mersin Üniversitesi
- Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK – Nişantaşı Üniversitesi
- Doç. Dr. Mahmut BOLAT – Ahi Evran Üniversitesi
- Doç. Dr. Serkan ŞAHİN – Tarsus Üniversitesi
- Dr. Öğ. Üys. Ahmet GÜLENC – Trabzon Üniversitesi
- Dr. Öğ. Üys. Fadimana FİDAN- Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
- Dr. Öğ. Üys. Kısmet CİNGÖZ– Tarsus Üniversitesi
- Dr. Öğ. Üys. Meltem CANOĞLU – Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
- Dr. Öğ. Üys. Mert Baran TUNÇEL – Şırnak Üniversitesi
- Dr. Öğ. Üys. Mustafa YILMAZ – Necmettin Erbakan Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Tolga GÜL – Isparta Üniversitesi
- Dr. Öğr. Üyesi Sercan BENLİ – Mersin Üniversitesi

## İÇİNDEKİLER

<b>Künye</b>	I
<b>Danışma Kurulu</b>	II
<b>Hakemler</b>	III
<b>İçindekiler</b>	IV
<b>Sunuş</b>	V

**Prof. Dr. Y. Gürhan TOPÇU**, Editör

## Makaleler

Evliya Çelebi Zeyne'den Silifke'ye Hangi Güzergâh Üzerinden Ulaştı? <b>Ayhan YALÇIN</b>	01-07
Özel Alman Kliniklerinin Finansal Performansının Promethee Yöntemiyle Analizi <b>Kemal YAMAN - Ayşe KORAMŞA</b>	08-18
Türkiye'deki İnsan Kaynakları Yönetimi Programları Üzerine Bir İnceleme <b>İrem SÜREYYA - Osman Kürşat ACAR</b>	19-34
Unlu Mamul Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönünden Farkındalık Düzeyinin Belirlenmesi <b>Mustafa AKTURFAN - Ümit SORMAZ - Bülent ÇİFTKAYA</b>	35-46
Posta Hizmetleri Programının Fonksiyonelliği Üzerine Nitel Bir Araştırma <b>Serkan AYCİL</b>	47-59
Borsa İstanbul'da Yabancı Yatırımcı Sayısını Etkileyen Faktörlerin Granger Nedensellik Testi İle İncelenmesi <b>İlhan EGE - Erol KÖYÇÜ</b>	60-70
Ulakbim Veri Tabanında Endüstri 4.0 Ve Pazarlama Alanlarında Yayınlanmış Makalelerin Bibliyometrik Analizi <b>Murat İsmet HASEKİ - Yalçın KÖKLÜ - Onur ÇELİK</b>	71-78

## EDİTÖRDEN

*Merhaba değerli okuyucular, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nin 2023 Haziran sayısını sizlerle paylaşıyoruz. Bu sayı için dergimize başvuran birçok makale içinden oldukça seçici davranarak yayın aşamasına getirdiğimiz 7 makaleyi sizlerle buluşturuyoruz. Dergimizdeki makalelerin değerlendirmesinde zamanını, bilgisini ve emeğini esirgemediğimiz tüm hakemlerimize; dergi yayın ekibimizde yer alan editör yardımcılarımız **Doç. Dr. Aslıhan ARDIÇ ÇOBANER** ve **Dr. Öğr. Üyesi Ender GÜRGEN'e**, dergi sekretaryasını yürüten **Arş. Gör. Güleycan AKTAŞ**, **Arş. Gör. Dr. Edip AYGÜLER**, **Dr. Seher SERİN** ve **Cemile ÖCEK BENLİ'ye**; Türkçe dil editörü **Öğr. Gör. Dr. Çiğdem KALEGERİ'ye**, İngilizce dil editörü **Öğr. Gör. Dr. Nermin Alkan** ve **mizanpaj editörü Öğr. Gör. Ayşegül TUĞUZ'a** teşekkür ediyorum. Elbette en büyük teşekkürü büyük emeklerle hazırlanmış çalışmalarını dergimize gönderen yazarlarımıza ve okuyucularımıza borçluyuz. Bir sonraki sayımızda görüşmek üzere...*

*Editör*

**Prof. Dr. Y. Gürhan Topçu**

03.03.2023

Geliş Tarihi  
Submitted

03.05.2023

Kabul Tarihi  
AcceptedAraştırma Makalesi  
Research article

Ayhan YALÇIN (ayyalcin33@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8818-0517)  
Emekli Okutman, Mersin Üniversitesi, Mersin-Türkiye

<https://doi.org/10.55044/meusbd.1259589>

## EVLIYA ÇELEBİ ZEYNE'DEN SİLİFKE'YE HANGİ GÜZERGÂH ÜZERİNDEN ULAŞTI?

### Özet

Bu yazıda 17. yüzyılda Ermenek-Mut üzerinden Silifke'yi ziyaret eden Evliya Çelebi'nin Mut'tan sonra ve özellikle Zeyne (Sütlüce)-Silifke arasında geçtiği güzergâhın neresi olabileceği tartışılmaktadır. Söz konusu güzergâhın değerlendirilmesi yapılırken Evliya Çelebi'nin aktarımlarında az da olsa karışıklıklar olduğu kanaatine varılmıştır. Bu nedenle yazarın aktarımları üzerinde ekleme ve çıkarmalar yapılmıştır. Böylece yazarın anlatımının daha tutarlı, mantıklı ve makul bir düzenlemesi yapılmıştır. Orijinal metin tarafımızdan değerlendirilmiş, anlatımda geçen yerlerin günümüzdeki karşılıkları ve konumları belirlenmeye çalışılmıştır.

Evliya Çelebi'nin Mut'tan sonraki güzergâhının şu biçimde olması beklenir: Evliya Çelebi, Mut'un güneyindeki Zenbur Kalesi (Sinek Tepesi) yakınından Kurt Nehri'ne (Kurt Suyu) ulaşmıştır. Kurt Suyu'ndan Zeyne'ye varıp, Zeyne'den sonra doğuya giderek bugünkü Nuru köyü civarındaki Kudurdu Deresi'ne ulaşmıştır. Buradan sonra, Göksu'dan geçerek günümüzdeki Evkafçıftlığı köyü vadisinden Nasrullah veya Karahenik (Kara Henk) olarak adlandırılan mevkiye gelmiştir. Gezgin, yoluna güney yönünde devam etmiş ve günümüzün Keven köyünün kuzeyine oradan da Değirmendere, Tekeler, Bükdeğirmeni ve Silifke'ye ulaşmıştır. Bu yolculukta ziyaret edilen Kara Henk Sultan Tekkesi ve Türbesi'nin, Nasrullah köyünün 4 km güneyindeki 765 m rakımlı tepede olması gerekmektedir. Bu tepede, günümüzde de Ali Baba Türbesi adıyla bir ziyaret ve dua yeri vardır.

**Anahtar Kelimeler:** Evliya Çelebi, Zeyne, Kara Henk, Suyolları, Silifke Kalesi

## WHICH ROUTE DID EVLIYA CELEBI TAKE FROM ZEYNE TO SILIFKE?

### Abstract

In this article, it is discussed where could be the route that Evliya Çelebi, who visited Silifke via Ermenek-Mut in the 17th century, might have followed after Mut and specifically between Zeyne (Sütlüce) and Silifke. While evaluating the route in question, it was concluded that Evliya Çelebi's statements in the narration were somewhat confusing. For this reason, additions and deletions have been made to the author's transfers. Thus, a more consistent, logical, and reasonable arrangement of the author's narration has been made. We evaluated the original text and made an attempt to determine the current correspondences and locations of the places mentioned in the narrative.

Evliya Celebi's route after Mut is expected to be as follows: He arrived at Kurt Suyu, passing nearby Zenbur Castle (Sinek Hill) in the Southern region of Mut. He reached Zeyne from Kurt Suyu and headed East after Zeyne. He then arrived at the Kudurdu creek around today's Nuru village. After that, he passed through Goksu and arrived at the place called Nasrullah or Karahenik (Kara Henk), coming from the valley of today's Evkafçıftlığı village. The traveler continued his way South and reached Değirmendere, Tekeler, Bükdeğirmeni and Silifke from the North of today's village of Keven. The lodge and tomb of Kara Henk Sultan, visited during this journey, must have been located on a hill with an altitude of 765 m, 4 km South of the village of Nasrullah. On this hill, there is a place of visit and prayer called Ali Baba Tomb.

**Keywords:** Evliya Çelebi, Zeyne, Kara Henk, Waterways, Silifke Castle.

## GİRİŞ

Evliya Çelebi'nin "hayatı hakkında bilinenler seyahat hatıralarını topladığı on ciltlik muazzam eserine dayanır. Tam ve gerçek adı belli değildir. Evliya Çelebi adı muhtemelen lakabından gelmekte olup hocası imam Evliya Mehmed Efendi'ye nispetle alınmış olmalıdır. Kırk yılı aşkın bir süre boyunca, hemen hemen bütün Osmanlı ülkesini ve diğer memleketleri dolaşarak Türk kültür tarihinde örneğine rastlanmayan büyük bir seyahatname kaleme almış ve günümüzde önemi giderek artan bu eseriyle adeta bütünleşmiştir" (İlgürel, 1995, s. 529). Evliya Çelebi'nin anlatımlarına dayanarak 17. yüzyılın ikinci yarısında seyyahın geçtiği yerlerin sosyo-ekonomik, coğrafi, demografik vb. durumlarını değerlendiren birçok çalışma yayımlanmıştır<sup>1</sup>. İnceleme konumuz olan Zeyne-Silifke arası güzergâha ilişkin bilgiler, Evliya Çelebi'nin Seyahatnamesi'nin 9. cildinde yer almaktadır. Bu cildin orijinal nüshası, Bağdat Köşkü'ndeki 306 numaralı nüshadır (Tezcan, 2009, s. ve İlgürel, 1995, s. 532).

1671 yılı mayıs ayında hacca gitmek üzere İstanbul'dan yola çıkan Evliya Çelebi, önce Bursa'ya, ardından Kütahya'ya gider. Buradan İzmir'e ve sonrasında Sisam Adası'na geçer. Adalar üzerinden güneye ilerleyip Rodos'tan sonra Güney Anadolu şehirlerinde yoluna devam eder (İlgürel, 1995, s. 531). Bu kapsamda Silifke ve civarından geçen Evliya Çelebi'nin Silifke-Erdemli arası güzergâhını inceleyen bir çalışma kısa süre önce yayımlanmıştır<sup>2</sup>. Ayrıca, günümüzün Mersin vilayeti idarî sınırları içinde kalan yerlere yaptığı ziyareti değerlendiren bir çalışma da bulunmaktadır<sup>3</sup>. Ancak bu çalışmada da Evliya Çelebi'nin Zeyne-Silifke arası güzergâhı ve güzergâh üzerindeki bugün pek bilinmeyen yerler, coğrafi anlamda sorgulanmamıştır. Bu yazıda, Evliya Çelebi'nin anlatımları doğrultusunda Zeyne-Silifke arasında takip ettiği güzergâh tartışılıp değerlendirilecektir.

Evliya Çelebi'nin bahsi geçen güzergâhta kullandığı yol ve bu yol üzerinde bulunan ve eserde adı geçen ya da geçmeyen yerlerin konumları ve adları bugüne kadar detaylı ve kuşkuya yer bırakmayacak biçimde sorgulanmamıştır. Sadece yerel yönetimlerin (Mut Kaymakamlığı, Mut Belediye Başkanlığı vb.) internet sitelerinde, Evliya Çelebi'nin tarif ettiği Alahan Manastırı, Mut Kalesi gibi yapılara ilişkin bilgiler tekrarlanmaktadır. Ancak biz, yukarıda vurguladığımız, Zeyne-Silifke arası güzergâhı, yol ve yer bilgilerini ele alan ve detaylı biçimde değerlendiren bir çalışmaya ulaşamadık. Bu konuda yerel aydınlar arasında, daha ziyade sözlü anlatımlarda iki farklı iddiayla karşılaşmaktadır. Birinci iddiaya göre Evliya Çelebi, Zeyne'den güneye, Gülnar'a kadar gitmiştir. İkinci iddia ise Evliya Çelebi'nin tam aksi yönde yol aldığı yönündedir. Buna göre Evliya Çelebi, Silifke'nin kuzeyindeki dağlık alandan bugünkü Çaltıbozkır köyüne gitmiştir. Bu çalışmada, söz konusu güzergâh ve üzerindeki yollar ile yer adları sorgulanmış ve bu konuda tam ve doğru bilgiye ulaşılmaya çalışılmıştır.

Evliya Çelebi'nin kullandığı güzergâh, geçtiği yol ve yerleşim yerlerinin tam ve doğru tespiti için gerek detaylı uydu haritaları gerekse bu güzergâhı kullanan sonraki dönemlere ait başka gezginlerin anlatımları en önemli veriler olarak kabul edilmiştir. Yine bu kapsamda, Antik Çağ'da Claudiopolis (Mut) kenti ile Seleucia (Silifke) kenti arasında kullanılan yollara ilişkin araştırmalarda belirtilen veriler de kullanılmıştır. Ayrıca, bu güzergâh üzerinde daha önceden bizzat yapmış olduğumuz geziler de temel veri kaynaklarımız arasında yer almıştır.

Yazının ilk bölümünde, öncelikle, Seyahatname'nin çeviri metnindeki ilgili kısma yer verilmiştir. Değerlendirmede esas alınan metin, Seyit Ali Kahraman'ın hazırladığı 2011 basımı Evliya Çelebi Seyahatnamesi'dir<sup>4</sup>. Ancak bu metin, Maarif Vekâleti'nin 1935 basımı Evliya Çelebi Seyahatnamesi<sup>5</sup> metni ile karşılaştırılarak kullanılmıştır.

Bu bağlamda, öncelikle Seyahatname'nin Zeyne-Silifke arasındaki güzergâhın anlatıldığı bölümünde bir bilgi yanlışı göze çarpmaktadır: Eserin 327. sayfasında, Anamur Kalesi'nden bahsedilen bölümde adı geçen Kudurdu Nehri'nin Zeyne'den sonra Göksu Nehri ile karışarak birleştiği ifade edilmektedir. Oysaki Göksu ile Kusurdu Nehri'nin birbiri ile hiçbir bağlantısı yoktur. Kudurdu, Anamur'da denize dökülürken Göksu, Silifke'de denize ulaşır.

<sup>1</sup> Bu çalışmaların belli başlılarının listesi ve Evliya Çelebi'nin kimliği hakkında ayrıntılı bilgi için bk. Mücteba İlgürel, (1995). "Evliya Çelebi", Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, C. 11, s. 529-533.

<sup>2</sup> Bu araştırmada ele alınan güzergâh üzerindeki yerleşim yerleri, yol durumu ve yolculuğun saat cinsinden süresi ile ilgili bilgiler için bk. Pınar Uzun; Candan Ülkü, (2021). "Evliya Çelebi'nin İzinde Silifke'den Erdemli'ye", Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergisi, Cilt: 5 Sayı:1, s. 134-163.

<sup>3</sup> Ejder Okumuş, (2009). "Evliya Çelebi'nin Seyahatnamesi'nde Mersin", Mersin Sempozyumu, Cilt III, Mersin: Mersin Valiliği Yayını, s. 2073-2099.

<sup>4</sup> Evliya Çelebi Seyahatnamesi, (2011). (haz: Seyit Ali Kahraman), Kitap 9. Cilt I, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

<sup>5</sup> Evliya Çelebi Seyahatnamesi, (1935). Cilt 9, İstanbul: Maarif Vekâleti Yayınları.

<sup>6</sup> 1810 yılında hazırlanmıştır (Güneş, 2017, s. 65).



Anlatım karışıklığı tespit edilen bir başka nokta ise Mut'un güneyindeki Zenbur Kalesi (Sinek Tepesi) ve Kurt Suyu'nun geçilmesinin anlatıldığı bölümde bulunmaktadır. Metnin orijinalinde karşılaşılan eksiklik (Kurt Suyu'ndan sonra Göksu Nehri'nin de geçilmesinin zorunlu olduğu bilgisi) tarafımızdan tamamlanmıştır. Son olarak, 343. sayfada Silifke Kalesi'nin özelliklerinin anlatıldığı başlık altındaki son paragraftan Kara Henk Sultan'dan bahseden bölüm alınarak, anlam bütünlüğünün sağlanması için 342. sayfadaki Kara Henk Sultan Beli'ne varış hikâyesinin sonuna eklenmiştir. Orijinal metinde geçen yer isimleri, anlatımın orijinalinde olduğu gibi koyu renkle yazılmıştır.

İkinci bölümde Evliya Çelebi'nin Zeyne'den Silifke'ye ulaşmaya kadar takip ettiği olası güzergâh tartışılıp değerlendirilmiştir. Böylece, günümüz topoğrafyasına göre Evliya Çelebi'nin geçtiği yollar netleştirilip ortaya konulmuş, Kara Henk Beli ve Kara Henk Sultan Tekkesi'nin konumu sorgulanıp tartışılmıştır.

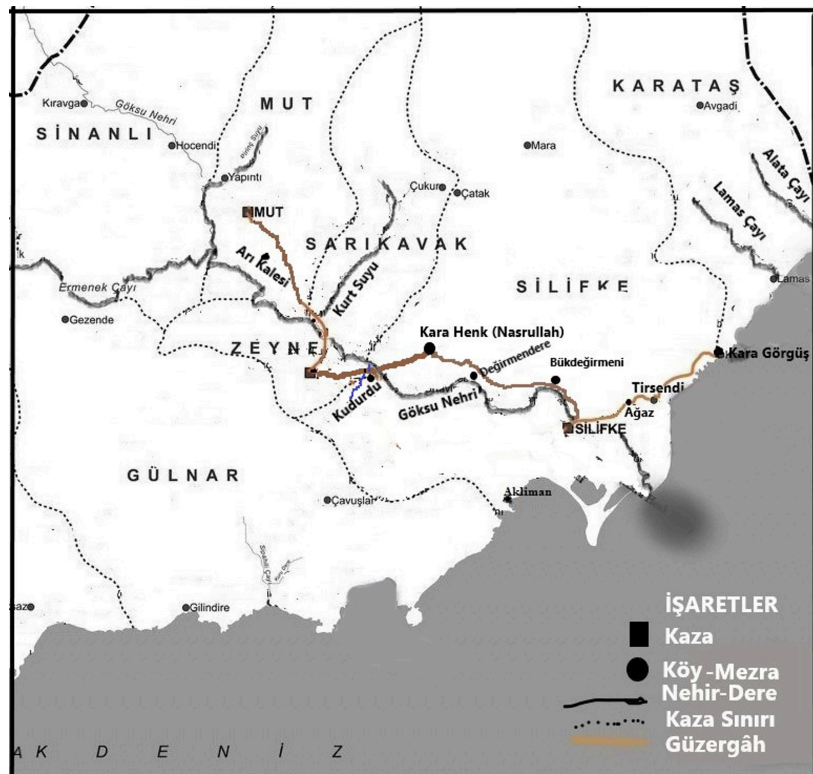
## 1. Zeyne-Silifke Arası Güzergâh

### 1.1. Zeyne'den Önceki Güzergâh

Seyahatname'de Mut ve Zeyne arasının öyküsü, 342. sayfada (bu kısım, Maarif Vekâleti'nce 1935'te yaptırılan, editörünün veya çevirenin adı belirtilmemiş olan çevirisinde, s. 316-318 arasında) anlatılmaktadır. Evliya Çelebi'nin Mut'tan ayrıldıktan sonra kible yönünde ovada ilerleyerek ilk ulaştığı yer, Zenbur (Arı) Kalesi'dir. Günümüzde Sinek Tepesi adıyla bilinen tepe, Mut'a kuş uçuşu 6,5 km uzaklıkta olup en yüksek noktasında rakımı 500 m'dir. Tepe, 36°35'29.21" K; 33°28'15.28" D koordinatlarında konumlanmıştır. Bugün tepe üzerinde çok büyük ölçüde tahrip olmuş duvar ve sur kalıntıları yer almaktadır. Evliya Çelebi, bu kaledeki bulut gibi uçan arılardan çekindiği için tepeye "bir hayli mesafeden" yoluna devam ettiğini belirtir. Bu durumda izlediği güzergâhın, kible yönünde gittiği ve ardından Kurt Suyu'nu geçtiği de hesap edilirse, tepenin doğusunda kalan ve Mut'tan başlayan vadi olması beklenir. Zenbur Kalesi'nden sonra bir top menzili ilerleyen Evliya Çelebi, Kurt Suyu'na ulaştığını ifade eder. Bugünkü ölçü sistemine göre Kurt Suyu'nun Zenbur Kalesi'ne uzaklığı 11 km'dir.

Evliya Çelebi, Kurt Suyu'nu geçtikten sonra güneye devam ederek, orijinal anlatımda belirtmese de Göksu Nehri'ni geçip yarım saat Zeyne'ye doğru yol almış olmalıdır. Çünkü Kurt Suyu'ndan sonra Zeyne'ye gidebilmesi için mecburen Göksu Nehri'ni geçmesi gerekir. Seyrek ormanlar arasından yarım saatlik bir yolculukla (Kurt Suyu-Zeyne arası 4,5 km civarındadır.) Zeyne'ye ulaşır. Zeyne'de bir gece kaldıktan sonra Silifke'ye doğru yolculuğuna devam edecektir (Şekil 1).

Şekil 1: Evliya Çelebi'nin Mut-Kara Görgüş (Kızkalesi) Güzergâhı



### 1.2. Güzergâhın Orijinal Metinde Anlatıldığı Kısım

Bu şehrin (Mut'un) kible tarafında Konakçı Kara Ali Paşa 200 çadır ile konup biz de onun sayesinde gezip dolaştık... paşa ile ve diğer ağalarla vedalaşıp kible tarafına 1 saat o ova içinde gidip (Zenbur Kalesi'ni görürler), Zenbur Kalesi'nin özellikleri: Takyanus yapısıdır. Bir pilâv tepesi gibi bir tepe üzerinde bir şirin kaledir. Lâkin yanına varılmaz ve içine girilmez. Allah bizi saklasın, açıktan geçen adamı arı askeri helâk eder. Halk arasında "Takyanus'un tılsımlı hâzinesi buradadır" diye yayılmıştır. Nice bin Hintli ve Mağripliler gelip define çıkaralım derken sert bir rüzgâr esip insanı sersem edip arı askeri helâk eder. Büyük seyirlik kaledir. Hatta hakir bir hayli mesafeden geçerken kale üstünde arılar bulut gibi uçarlardı. Hâlâ bir ıssız kaleciiktir. Allah saklasın, onu geçip ona bir top menzili yakın, Kurt Nehri: Demaz dağlarından gelip Mut Nehri'ne karışır. Bu nehri geçerken seyishane güçlkle geçti, şiddetli nehirdir. Oradan yarım saat seyrek ağaçlı ormanlar aşır, Zeynî Şerif kasabası: Silifke Sancağında 150 akçe şerif kadılıktır ve nahiyesi 38 köydür. 1000 guruş hâsıl olur. 200'den fazla toprak örtülü, bağlı bahçeli mamur ve şirin kasabadır. Ve bir cennet bağına benzer bir türbenin içinde Hazret-i Şeyh Ali-i Semerkandî, yedi nefer muhterem evlatları ki, Resulullah'ın temiz soyundandır, bir altın âlemlî kubbe içinde medfunlardır. Zeynî Tarikatındandır, 300'den fazla dervişi vardır. Bir gece orada konuk olup zikir halkasında tevhid-i erreye girip fukaralarıyla kucak kucağa olup mest olup zevk ü safalar ettik. Oradan sabahleyin Çelebi Efendi'den izin alıp kılavuzumuz olan suhtelere tembih edip, "Bu ağayı başkasına kıyas etmen. Hatırımı sayıp bir hoş götürün" deyip vedalaştık. Oradan doğuya 4 saat, Kudurdu Köyü: Bir bayır başında 100 evli bir köydür. Onu geçip dere ve tepeler, yalçın kayalı ve şahin zağanos yuvalı Demâvend dağları ve nice bin Tanrı sanatlarını seyrederek Kudurdu Nehri'ni at ile geçip bin adım kadar uzak, (Kahraman, 2011, s. 342) Göksu Nehri de büyük sudur. Bu iki nehir o nehirlerdir ki Ermenek Kalesi'nden çıktığımız günlerde geçilmişti. O yaylalardan doğup bu iki nehir burada birbirlerine karışır Silifke'de Paşa Sarayı dibinden geçip hemen oraya yakın Çeltiklik adlı mahalde Akdeniz'e karışır. Hakir Göksu Nehri'ni at ile çekinmeden geçtim. Yine kible tarafına çamlı beller, yalçın korkunç uçurum yollar, büyük mağaralar ve eski "zaman işi"<sup>6</sup> su yolları temaşa ederek Kara Henk Beli ve Kara Henk Sultan Tekkesi<sup>7</sup> 8 saatte Evsaf-ı kal'a-i tahtı Takyanos Silifke... (Burada Silifke Kalesi'nin özellikleri ve şehre ilişkin bilgiler verildiği için buraya almadık) ...Silifke Kalesi belli olduğu<sup>8</sup> Kara Henk Beli'dir ki, o yüksek dağın tepesinde Kara Henk Sultan türbesine yüz sürdük. Orada iki rekât şükür namazı kıldım ki bu amansız dağlardan selâmetle geçtim diye o tekkede Şeyh Musa hazretlerinin ruhaniyetlerinden yardım talep edip Silifke'ye dâhil olduk. (Kahraman, 2011, s. 343)

## 2. Zeyne'den Sonraki Güzergâhın Değerlendirilmesi ve Bulgular

### 2.1. Zeyne-Kara Henk Sultan Beli Arası Güzergâh

Evliya Çelebi'nin anlatımında, tarafımızdan da iyi bilinen güzergâhın tasviri yapılmaktadır. Evliya Çelebi'nin, Zeyne'den sonra, Anamur'da, bahsettiği Kudurdu Nehri'ni yeniden geçmesi söz konusu olamaz. Çünkü Kudurdu Nehri, Zeyne'den kuş uçuşu 70 km uzakta, Anamur-Mamuriye Kalesi dibinde Akdeniz'e karışmaktadır. Evliya Çelebi, Zeyne'den sonra, önce doğuya 4 saat giderek<sup>9</sup> Kudurdu adlı başka bir yerel dere geçmiş olmalıdır<sup>10</sup>. Kudurdu köyü de bugünkü Nuru<sup>11</sup> köyü yakınlarında bulunan ve günümüze ulaşamayan bir köy olabilir. Zeyne'den sonra doğuya 4 saatlik bir yolculukla ulaştığına göre Kudurdu köyü Zeyne'ye yaklaşık 9-9,5 km uzaklıkta olmalıdır. Bu güzergâh kısmen engebeldir. Sarp dağları seyrederek Kudurdu Nehri'ni geçen Evliya Çelebi, 1000 adım (yaklaşık 500 m) sonra Göksu Nehri'ni geçtiğini belirtmektedir. Nitekim bugünkü Kargıcık Deresi kıyısından 500 m kadar yürünürse Göksu'nun karşı kıyısındaki Evkafçiftliği köyünden Göksu'ya ulaşan vadiyle karşılaşılır. Evliya Çelebi, Göksu'dan geçtikten sonra,

<sup>6</sup> Maarif Vekâleti çevirisinde -eski zaman işi- anlamındaki "kân kadim" ifadesi kullanılır (1935: 319).

<sup>7</sup> Maarif Vekâleti çevirisinde Kara Henk Sultan Tekkesi ifadesine "aşağı" kelimesi eklenmiştir (1935: 319).

<sup>8</sup> Maarif Vekâleti çevirisinde "numayan olduğu" ifadesi kullanılır (1935: 319).





<sup>9</sup> Sema Altunan, Osmanlı İmparatorluğu'nda 16. yüzyıl sonlarına doğru gelişmeye başlayan menzilhanelerin, yollar üzerinde bir atlın gidebileceği 6-12 saat mesafeler arasında kurulduğunu ve bu sürenin 40-70 km'ye karşılık geldiğini belirtir (Altunan, 2002: 1694). Bu durumda, bir atlı için 1 saatlik yol, zeminin düz veya engebeli olmasına göre değişmekle birlikte, 3-6 km arasında kabul edilebilir.

<sup>10</sup> Bizce bu dere, Nuru köyünün batısındaki vadiden kuzeydoğuya ilerleyip Evkafçiftliği köyünün tam karşısından Göksu'ya karışan ve günümüzdeki adı Kargıcık olan deredir.<sup>11</sup> Maarif Vekâleti çevirisinde "numayan olduğu" ifadesi kullanılır (1935: 319).

<sup>11</sup> Nuru köyünün adı, 1500-1584 yılları arasındaki tahrir defterlerinde "Derekişla/nam-ı diğer Noğri" olarak geçmektedir. Köyde, 1500 yılında 38; 1584 yılında (mücerred+caba ve muaf nüfus dışında) 61 hane kayıtlıdır (Çelik, 1994: 155). O halde, Evliya Çelebi'nin yöreden geçtiği yıllarda da köyün varlığını sürdürmesi beklenir. Çünkü köyde nüfus varlığı 1831 nüfus defterinde (BOA. NFS. d. 3646, s. 11-13) ve hatta günümüzde de devam etmektedir. Ancak 16. yüzyıl defterlerinde, Kudurdu adıyla bir köy kaydı yer almamaktadır.

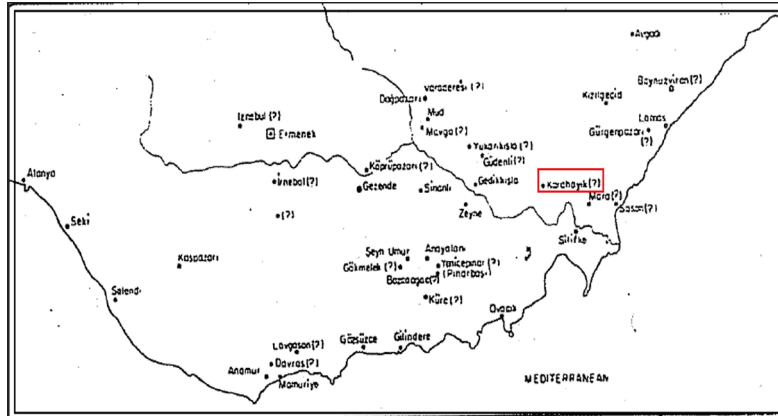
kible yönünde çamlı beller, yalçın korkunç uçurumlu yollar, büyük mağaralar ve eski zaman işi suyolları görerek<sup>12</sup> yöredeki en yüksek zirve olan ve Kara Henk Sultan Beli denilen dağın sırtına ulaşmıştır. Bu durumda, kible yönünde gittiğine göre, Göksu'nun kuzeyinden, Göksu'ya kısmen paralel bir hat boyunca ilerlemiş olmalıdır. Evliya Çelebi buradaki anlatımında, Kara Henk Sultan unvanıyla anılan kişinin aslında Şeyh Musa Hazretleri olduğu bilgisini de vermektedir<sup>13</sup>.

## 2.2. Kara Henk Beli Neresi?

Evliya Çelebi'nin zirvesine çıktığını ve buradaki tekkede şükür namazı kıldığını belirttiği Kara Henk Beli'nin yeri hakkında en önemli bilgi kaynağı, 16. yüzyıl Osmanlı belgeleridir. Bu belgelerden 1520 tarihli ve 83 numaralı Tapu Tahrir Defteri'nde kelime  biçiminde yazılmıştır (BOA. TT .d. no: 83, s. 46). Şenol Çelik, kelimeyi “Karahayık” biçiminde okumuştur. TT.d. no: 83'te “karye-i Nasrullah nam-ı diğer Karahayık” (Nasrullah köyü, diğer adı Karahayık) biçiminde yer alır. 1530 tarihli ve 387 numaralı Muhasebe-i Vilayet-i Karaman ve Rum Defteri'nde (Özkılınç vd, 1996, s. 271) ise  kelime olarak yazılmıştır. Burada da bu kelime Nasrullah köyünün diğer adı olarak verilir. Defterin indeksindeki yazımı, hem “Kara-hayık” hem de “Kara-hayıl” biçimindedir (Özkılınç vd, 2011, s. 116). Kelime, sonraki yılların Osmanlı kayıtlarında da geçer. Ancak bu kez yazılışı ve okunuşunda değişiklik söz konusudur: 28 Şubat 1566 tarihli ve 220 numaralı Osmanlı Ruûs Defteri'nde ise kelime  biçiminde yazılmıştır (BOA. KK. d. no: 220, s. 29). Bu ifade, Şenol Çelik tarafından “Karahenik” olarak çevrilmiştir (Çelik, 1994, s. 325). Kelime 1555 tarihli ve 272 numaralı Osmanlı Tahrir Defteri'nde ise (BOA. KK. d. no: 220, s. 246)  olarak yazılmıştır. Çelik, bu ifadeyi de “Karahenik” biçiminde çevirmiştir (Çelik, 1994, s. 326). Bu son iki kayıta kelime, Silifke kırsalında bir pazar yeri adı olarak da geçmektedir. Suraiya Faroqhi de aynı tahrir kayıtlarına dayanarak hazırladığı ve İçel pazarlarını gösteren haritada (Şekil 2), kelimeyi “Karahayık” biçiminde vermiştir. Haritada pazarın yerini tahmini olarak gösterip kelimenin sonuna “(?)” işareti koymuştur (Faroqhi, 1978, s. 52).

Kelimenin farklı kaynaklarda ve farklı yıllarda okunuş ve yazılışında değişimler olsa bile yukarıda açıklanan tarihsel veriler doğrultusunda 16. yüzyıldaki Kara Henk kelimesinin günümüzün Nasrullah köyünün diğer adı ve bir kırsal pazar yeri adı olduğu bilinmektedir<sup>14</sup>.

Şekil 2: İçel Sancağında Pazarlar



<sup>12</sup> Bizce Evliya Çelebi, eski zaman işi suyollarını gördüğü yeri karıştırmaktadır. Çünkü Göksu'dan karşıya geçtikten sonra değil, Zeyne'den hemen sonra antik Prakana kentinin suyollarını görebilir. Zeyne'ye çok yakın olan ve 1933'te bile adı geçen Alakilise adlı bir Rum köyü vardır. Bu köy civarında, antik çağda Prakana adlı, Hristiyanlık devrinde piskoposluk merkezi olan bir antik kent bulunmaktadır (Yalçın, 2022: 79). Dolayısıyla, Evliya Çelebi, antik zamanda bu kente hizmet eden, eski zaman işi suyollarını görmüş olabilir. D. G. Hogarth, bu suyollarının 19. yüzyılın ilk yarısında (1830'larda) var olduğunu, Leon de Laborde'un bunları gördüğünü aktarır (Hogarth ve Munro, 1893: 651). Ayrıca, bu güzergâhın devamında, Silifke'ye çok yakın olan günümüzün Bükdeğirmeni köyü ile Silifke arasında, artık çoğu yok olan ve Roma Devri'nde inşa edilip Silifke'ye su getiren (Karabekiroğlu ve Yalçın, 2021: 130-131) eski zaman işi suyollarını görmüş olması mümkündür.

<sup>13</sup> Evliya Çelebi, sonraki sayfada (Kahraman, 2011, s. 344, Maarif Vekâleti, 1935: 320) Silifke'deki ziyaretleri sayarken, Göklü Mahallesi'nde kubbeli türbede gömülü Derviş Dede, Kara Henk Sultan (Şeyh Musa) ve kalenin kuzeyinde kubbesiz bir yerde gömülü Şeyh Sücaeddin'in kardeş olduklarını belirtir. Yerel halk arasında, bugün bile civardaki türbelerde yatan kişilerin kardeş olduklarına inanılır.

<sup>14</sup> Bu araştırmaya başladığımızda, Evliya Çelebi'nin Kurt Suyu'ndan sonra Göksu Nehri'ni geçtiğini belirtmemesi ve Zeyne'den sonra Göksu'dan karşıya geçtiğini aktarması nedeniyle seyyahın, olayların anlatımında karışıklığa düştüğünü düşünmüştük. Bu nedenle de Zeyne'den sonra doğudaki Nuru köyü civarından kibleye (güneye) yöneldiğini varsayarak bugünün Günlar yolu üzerindeki Gökbelen, Çaltı, Melengçi Boğazı ve Bahçederesi güzergâhından Silifke'ye ulaştığını kabul etmeye eğilimliydik. Bu güzergâh üzerindeki en yüksek tepe olan Kırtıl Tepesi ve tepedeki Kırtıl Dede Ziyareti'nin Kara Henk Sultan Tekkesi'nin yeri olabileceği kanısına varmıştık. Ancak 16. yüzyıl Osmanlı tahrir kayıtlarında Kara Henk pazarı ve Karahayık/Karahayıl köyü adlarına rastlayınca, fikirlerimiz büsbütün değişti.

Evliya Çelebi'nin yörede bulunduğu 1671 yılında da güzergâhın bu kısmına Kara Henk Beli denildiği görülmektedir<sup>15</sup>.

Nasrullah köyünün yakınında olup bugün de ziyaret edilip dua edilen ve namaz kılınan en yakın türbe/ziyaret alanı, Ali Baba Türbesi'dir<sup>16</sup>. Bu durumda, bizce Kara Henk Sultan Tekkesi, günümüzün adlandırmasıyla Ali Baba Türbesi ile aynı yerdir. Türbenin bulunduğu alan tescilli ve I. derece arkeolojik sit alanıdır. Türbe, köyün 4 km güneydoğusunda, 36026'49,79" K, 33042'48,57" D koordinatlarındaki 765 m rakımlı tepe üzerindedir (Şekil 3). Tepenin 2,5 km güneyinde Ortaören, 3 km güneydoğusunda Keben köyleri bulunmaktadır.

*Şekil 3: Ali Baba Türbesi (Öz, 2008, s. 527)*



### **2.3. Kara Henk Sultan Beli'nden Sonraki Silifke Güzergâhı**

Kara Henk Sultan Beli olarak kabul ettiğimiz bu tepenin yamacından Silifke'ye uzaklık, kuş uçuşu 20 km'dir. Seyyahın da belirttiği gibi Silifke Kalesi, bu tepe üzerinden dikkatli biçimde bakıldığında görülebilmektedir. Evliya Çelebi, Kara Henk Sultan Tekkesi'nden itibaren Silifke'ye dâhil olduklarını ifade ettiğine göre, o yıllarda Silifke kazasının sınırlarının buradan başladığı anlaşılmaktadır. Coğrafi olarak uygun vadi ve geçitlerden geçildiği takdirde ise mesafe, 25-30 km civarına ulaşmaktadır. Güzergâh oldukça engebeli olduğuna göre, saatte ortalama 3 km kadar bir hızla, toplam 25 km kadarlık bir mesafeyi kat ettikleri anlaşılmaktadır. Evliya Çelebi, buradan 8 saatte Silifke Kalesi'ne ulaştıklarını belirtmektedir. Ancak güzergâhın bu kısmında görüp geçtiği yerlerin detaylı bir anlatımını ve adlandırmasını yapmamıştır. Bugünkü coğrafi adlandırmalara bakılırsa Karaman'ın güneyinden gelen yol ile Keben Hitit Kaya Anıtı'nın hemen altında bugün hâlâ ayakta duran taş döşeli yol üzerinden (Karauğuz ve Doğanay, 2004, s. 10) Değirmendere köyünün kuzeyindeki Musait denilen mevkiden aşağıya ulaşmıştır. Buradan Göksu Nehri'nin nispeten daha uygun olan kıyı şeridine yaklaşarak Karahacılı köyünün güneyinden geçip Ekşiler/Tekeler köyü civarından Bükdeğirmeni köyü eteklerine ve oradan da Silifke'nin kuzeyindeki bugünün Savaşçı Mahallesi'nin Eski Savaşçı dediğimiz batı bölümünden Silifke'ye gelmiştir.

Buradan sonra Silifke'ye gelen Evliya Çelebi, daha sonra Kıbrıs'a gitmek üzere Liman Kalesi'ne (Ak Liman) gider. Ancak denizde karşılaştıkları kâfir (Venedik?) gemilerinin yarattığı tehlike üzerine geri dönerek Silifke'den sonra karadan Tarsus'a gitmiştir.

<sup>15</sup> Coğrafi bir terim olarak bel, dağ sırtlarında geçit verecek biçimde çukurluk alan demektir.

<sup>16</sup> Ali Baba Türbesi'nin günümüzdeki görünümü, kullanımı, türbeye ilişkin inançlar ve efsaneler için bk. Öz, 2008, s. 175-179.

## SONUÇ

Evliya Çelebi Seyahatnamesi'nin 9. cildinde anlatılan Zeyne kazasından Silifke'ye geliş hikâyesi tarafımızca okunup değerlendirilerek bu güzergâhla ilgili kimi tespit ve sonuçlara ulaşılmıştır.

Evliya Çelebi, Zeyne'den önce Mut'un güneyindeki Sinek Tepesi yakınından Kurt Suyu'na varmıştır. Oradan da Göksu Nehri'ni geçerek Zeyne'ye ulaşmıştır. Zeyne'den Silifke'ye kadar geldiği güzergâhı aktarırken daha önce geçtiği Kudurdu Nehri ile aynı adı taşıyan bir dere den geçmiştir. Bu durum, güzergâhın doğru olarak anlaşılmasında kafa karışıklığına yol açmaktadır. Zeyne'den sonraki Kudurdu Nehri ve Kudurdu köyüne, eski zaman işi su yollarını seyrederek ulaşır. Sonrasında bugünkü Evkafçiftliği'nden inen vadi civarından Göksu Nehri'nin kuzey kıyasına geçerek Silifke'nin kuzeyindeki bugünün Nasrullah köyüne gelir. 16. yüzyıl Osmanlı Tahrir Kayıtlarında hem Nasrullah adı, hem de bunun diğer adı olan Karahayık/Karahenik (Kara Henk) kelimesi yer almaktadır. Burası, adı geçen dönemde aynı zamanda Silifke kazasının bir kırsal pazarıdır. Seyyahın sözünü ettiği Kara Henk Sultan Tekkesi'nin konumu, günümüzde Nasrullah köyünün 4 km güneydoğusundaki Ali Baba Türbesi'nin olduğu 765 m rakımlı tepeyle benzerlik göstermektedir. Bu tepeden bulutsuz ve sis olmayan bir havada çıplak gözle Silifke Kalesi'nin silueti görülebilmektedir.

Seyyah, Kara Henk Beli'den sonra takip ettiği 8 saatlik güzergâhın ayrıntısını aktarmamıştır. Ancak büyük bir ihtimalle bugünün Keben köyünün kuzeyi ve Değirmendere'nin kuzeyindeki Muasit mevkiine doğru devam etmiştir. Sonrasında, daha çok Göksu Vadisi paralelinde ilerleyerek Bükdeğirmeni köyü civarından güneye inip Silifke Kalesi'e ulaşmıştır. Bu mesafe, güzergâhtaki vadilerin engebeli yapısından dolayı 25-30 km civarındadır.

## KAYNAKÇA

- Altun, S. (2002). "Osmanlı Devleti'nde Haberleşme Ağı: Menzilhâneler", *Türkler*, C. X. Yeni Türkiye Yayınları.
- BOA. KK.d. No: 220
- BOA. NFS. d. No: 3646.
- BOA. TT.d. No: 83.
- BOA. TT.d. No: 272.
- BOA, (1996). *387 Numaralı Muhasebe i Vilayet i Karaman ve Rum Defteri (937/1530) I*. BOA Yayınları.
- Çelik, Ş. (1994). *Osmanlı Taşra Teşkilatında İçel Sancağı (1500-1584)*, Yayınlanmamış Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Evliya Çelebi Seyahatnamesi*, (1935). (9. cilt), İstanbul: Maarif Vekâleti Yayınları.
- Evliya Çelebi Seyahatnamesi*, (2011). Yapı Kredi Yayınları.
- Faroqhi, S. (1978). "16. Yüzyılda Batı ve Güney sancaklarında belirli aralıklarla kurulan pazarlar (İçel, Hamid, Karahisar-ı Sahib, Kütahya, Aydın ve Menteşe)", (Çev. Melek Eğilmez). *ODTÜ Gelişim Dergisi*, 1, s. 39-85.
- Heberdey, R; Wilhelm, A. (1896). *Reisen in Kilikien*.
- Hogarth, D.G ve Munro, J.A.R. (1893). "Modern and Ancien Roads in Eastern Asia Minor", *Supplementary Paper III*.
- İlgürel, M. (1995). "Evliya Çelebi", *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, C. 11, 529-533.
- Karabekiroğlu, Ö. ve Yalçın, A. (2022). "Antik Çağ'da Seleucia ad Calycadnum kentinin su sistemleri" *Türk Arkeoloji ve Etnografya Dergisi*, 83, 127-141.
- Karağuz, G. ve Doğanay, O. (2004). "İÖ. II. Binden Bizans Dönemine Kadar Orta Anadolu'nun güneyinden Akdeniz Kıyılarına Uzanan Yolağı Üzerine Düşünceler", *Olba* X, 1-44.
- Okumuş, E. (2009). "Evliya Çelebi'nin Seyahatnamesi'nde Mersin", *Mersin Sempozyumu*, Cilt III, Mersin Valiliği Yayını, s. 2073-2099.
- Öz, H. (2008). *Mersin'deki Ziyaret Yerlerinin Halkbilimi Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Uzun, P. ve Ülkü, C. (2021). Evliya Çelebi'nin izinde Silifke'den Erdemli'ye, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), 134-163.
- Tezcan, N. (2009), Seyahatname, *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, C. 37, 17-19.
- Yalçın, A. (2022). Antik Kilikya Kenti Prakana'nın konumu hakkında düşünceler. *Arkhaia Anatolika*, 5, 74-83.

Kemal YAMAN (kyaman@mersin.edu.tr , ORCID: 0000-0003-1267-9228)

Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Mersin-Türkiye

Ayşe KORAMŞA (2004300171004@mersin.edu.tr , ORCID: 0000-0002-9393-3031)

Yüksek Lisans, Mersin Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin-Türkiye

10.04.2023

Geliş Tarihi  
Submitted

25.05.2023

Kabul Tarihi  
Accepted

Araştırma Makalesi  
Research article

<https://doi.org/10.55044/meusbd.1280740>

## ÖZEL ALMAN KLİNİKLERİNİN FİNANSAL PERFORMANSININ PROMETHEE YÖNTEMİYLE ANALİZİ - Covid-19 ÖNCESİ VE SONRASI

### Özet

Bu çalışmanın amacı, DAX'a kote edilen özel Alman kliniklerinin Covid-19 öncesi ve Covid-19 sonrası finansal performansını analiz etmektir. Bu çalışmada, Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri'nden PROMETHEE (Zenginleştirme Değerlendirmeleri İçin Tercih Sıralaması Organizasyon Yöntemi) kullanılarak Almanya'daki özel sağlık kliniklerinin finansal performansları karşılaştırılmıştır. Araştırma kapsamında Almanya'da borsaya kote edilmiş dört özel sağlık kliniğinin finansal performansı, 2016 ve 2021 yılları arasında incelenmiştir. Bu çalışmada, Covid-19 öncesi (2016-2019) ve Covid-19 sonrası (2020-2021) olmak üzere iki zaman dilimi incelenmiştir. Her iki dönem için özel sağlık kliniklerinin finansal performansı belirlenen kriterlere göre hesaplanmıştır. Kriterlerin ağırlıklandırılmasında Entropi yöntemi kullanılmıştır. Kriterler ağırlıklandırıldıktan sonra PROMETHEE yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntemle göre, kliniklerin tüm yıllar arasında istikrarlı bir şekilde aynı sıralamada olduğu ve değerlerinin yakın olduğu görülmektedir. Covid-19 öncesi ve Covid-19 sonrası finansal performansları Entropi temelli PROMETHEE yöntemi ile analiz edilen özel sağlık klinikleri incelendiğinde genel itibarıyla sıralamada bir değişiklik olmadığı sonucuna varılmıştır. Belirlenen kriterlere bağlı olarak kullanılan yöntem sonucunda, bütün yıllara göre, araştırma konusu kliniklerin en iyiden en kötüye doğru sıralaması Rhoen Klinikum, MediClin, Fresenius Medical ve Fresenius SE Kliniği şeklindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Finansal Performans, Ödeme Gücü, PROMETHEE Yöntemi, Entropi Yöntemi.

## ANALYSIS OF THE FINANCIAL PERFORMANCE OF PRIVATE GERMAN CLINICS WITH THE PROMETHEE METHOD - BEFORE AND AFTER COVID-19

### Abstract

**Aim:** The aim of this study is to analyze the pre- and post- Covid-19 financial performance of private German clinics listed on the DAX. **Method:** In this study, the financial performances of private health clinics in Germany were compared using PROMETHEE (Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation), which is one of the Multi-Criteria Decision-Making Methods. Within the scope of the research, the financial performance of four private health clinics listed on the stock exchange in Germany was examined between 2016 and 2021. In this study, two time periods were examined: pre-Covid-19 (2016-2019) and post-Covid-19 (2020-2021). The financial performance of private health clinics was calculated for both periods based on the determined criteria. The Entropy method was utilized to weight the criteria. After weighting the criteria, the PROMETHEE method was applied. **Results:** According to this method, it is observed that the clinics consistently maintain the same order among all years, and their values are close. **Conclusion:** When examining the private health clinics, whose financial performances were analyzed using the Entropy-based PROMETHEE method before and after Covid-19, it was concluded that there was no significant change in the overall ranking. As a result of the method performed in accordance with the determined criteria, the ranking of the research subject clinics, from best to worst across all years, is as follows: Rhoen Klinikum, Medyclin, Fresenius Medical, and Fresenius SE clinics.

**Keywords:** Financial Performance, Payment Power, PROMETHEE Method, Entropy Method.

## GİRİŞ

Performans, belirli bir amaç etrafında planlanmış etkinlik sonucunda elde edilen sonuçların nicel ya da nitel olarak belirlenmesini ifade eden kavramdır. Bu sonuç mutlak veya kesin olarak açıklanabilmektedir. Performans, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için gösterilen tüm çabaların değerlendirilmesi olarak da ifade edilebilir (Akal, 2005).

Performans, bir işi yapan birey veya grubun amaçlanan hedefe yönelik ulaştığı sonucun kalitatif ya da kantitatif olarak anlatımı, gösterimi olarak açıklanmaktadır. İşletme düzeyinde performans ise belirli bir süre sonunda elde edilen çıktıya göre işletmenin amaçlarını yerine getirme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2013).

Başka bir tanımla performans, önceden belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının bir ölçüsüdür (Çam, 2016). Performans, tüm işletmelerin üzerinde yoğunlaşması gereken bir konudur. Bu çalışmada, Almanya'daki özel sağlık kliniklerinin finansal performansını incelenmiştir.

Performans ölçümünün başarısından söz edilebilmesi için bu ölçümün bir takım özelliklere sahip olması gerekir. Performans ölçümünün özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Şit, 2018):

- İşletme hakkında bilgi vermeli,
- Gelişme sağlamalı,
- Bilgiyi kullanan kişi veya gruplar tarafından anlaşılır olmalı,
- Anlamlı ve uygun olmalı,
- Güncel olmalı ve istenen bilgiyi zamanında sağlamalı,
- Esnek olmalı,
- Düzenli ve sürekli bir yapıda olmalıdır.

Finansal performans ise şirketlerin hedeflerine ulaşmak için finansal kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını ifade etmektedir (Karaye, 2022). Finansal performansın temel amacı, karar vericilerin işletmenin mevcut durumunu ölçmesini ve geleceğe yönelik gerçekçi karar almasını sağlamaktır (Alparlan ve ark., 2015). Finansal performansın yüksek olması, işletmelerin finansal açıdan sağlıklı olduğu anlamına gelmektedir ve yüksek finansal performans sergileyen işletmeler, yatırımcılar açısından daha cazip hâle gelmektedir (Sakarya ve Aksu, 2020).

Ölçütten ve ölçüm işleminden bahseden finansal performans, sayısal olarak ifade edilen bir başarı ölçütü kavramıdır (F. Akyüz ve Yangıbayev, 2020). İşletmelerin finansal durumunun göstergesi olarak nitelendirilen finansal performans, işletmelerin başarı durumunun değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılmaktadır (Özdoğan, 2006).

Finansal performans, işletmelerin mevcut durumu hakkında bilgi verirken geleceğe yönelik tahmin yapılmasını da sağlar. Dolayısıyla finansal performans, yöneticilerin gelecekle ilgili kararlarını; devlet kurumlarının, kredi kurumlarının ve yatırımcıların da yatırım yapma kararlarını etkilemektedir (Apan ve Öztel, 2020). Ayrıca finansal performans, işletmelerin yaptığı veya yapacağı yatırımların güvenilirliğinin ve riskinin değerlendirilmesi olarak da ifade edilmektedir (Tonus ve Özkan Tez, 2013).

İşletme performansının en önemli göstergelerinden biri olan finansal performans, kaynakların ne derece etkin kullanıldığının bir ölçüsüdür. Finansal performansın ölçülmesi, içerisinde çok fazla kriter bulunan bir karar verme problemi olarak tanımlanabilmektedir (Ayçin ve Güçlü, 2020). Bu çalışmada, Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri'nden (ÇKKV) Entropi temelli PROMETHEE yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, ÇKKV yöntemleri kullanılarak işletmelerin finansal performansları ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan yöntemlere, dördüncü bölümde bulgulara ve sonuca yer verilmiştir.

### 1. LİTERATÜR TARAMASI

Alaminos ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada, Avrupa'daki futbol kulüplerinin finansal performansı Sinir Ağları Yöntemleri ile analiz edilmiştir. Çalışmada 2016-2018 dönemine ait veriler, iki farklı sinir ağı modeli kullanılarak incelenmiştir. Finansal performansı belirlemede en etkili faktörlerin likidite, kaldıraç ve sportif performans değişkenleri olduğu sonucuna varılmıştır.

Hunjra ve Bashir (2014) tarafından yapılan çalışmada, Pakistan'daki İslami ve konvansiyonel bankalar 2008-2012 yılları arasındaki mali tablo, bilanço ve gelir tablosundan elde edilen bilgilerle incelenmiştir. Çalışmada Pakistan'daki on banka, on dokuz finansal oran kullanılarak karşılaştırılmış ve analiz edilmiştir.

Daryanto ve Daryanto (2019) tarafından yapılan çalışmada, Endonezya'daki ikisi kamuya ait, ikisi özel dört ilaç şirketinin finansal performansları incelenmiştir. Çalışma, 2010-2017 yılları arasında kapsamaktadır. Tanımlayıcı finansal oranların kullanıldığı çalışmadaki tüm değişkenler kararnameden alınan oranlardır.

Çalışmada, incelenen dört şirketin de belirlenen dönemlerde istikrarlı bir finansal performansa sahip olduğu ve kararnamede belirtilen mali sağlık durumu seviyesine ulaştığı sonucuna varılmıştır.

Dahiyat ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmada, Amman Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören imalat şirketlerinin 2010-2019 yılları arasındaki finansal performansı incelenmiştir. Çalışma, şirketlerin likidite oranı, büyüklüğü ve ödeme gücünü ölçmeyi amaçlamıştır. Veriler korelasyon ve Çoklu Regresyon Analizi ile incelenmiştir. Finansal performans üzerinde büyüklüğün olumlu, ödeme gücünün ise olumsuz bir etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca sonuçlar, şirketlerin varlıklarına yapacağı yatırımları arttırması gerektiğini ve düşük kaldıraçlı büyük ölçekli firmaların daha iyi bir finansal performansa sahip olabileceğini göstermektedir.

Srinivasan ve Britto (2017) tarafından yapılan Hint ticari bankalarının dönem içi finansal performansını inceleyen, çalışma on biri kamu ve beşi özel olmak üzere on altı ticari bankayı kapsamaktadır. Bankaların finansal performansı ve finansal oranlar Panel Veri Analizi yöntemi ile ölçülmüştür. Çalışmanın sonucunda, kârlılık, borç ödeme ve sermaye yeterliliği açısından özel bankaların kamu bankalarına oranla daha iyi durumda olduğu ancak kamu bankalarının çalışma dönemi boyunca aktif devir oranını istikrarlı bir şekilde koruduğu görülmektedir.

Kalogeras ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan çalışmada gıda-tarım şirketlerinin kârlılık, ödeme gücü ve yönetim performansları PROMETHEE yöntemi ile incelenmiştir.

Ignatius ve arkadaşları (2012) sekiz otomotiv şirketinin finansal performansını 2009-2010 mali yıllarında yedi temel endekse incelemiştir. Otomotiv şirketlerinin finansal performansın belirlenen endekslere göre sıralanmasında PROMETHEE yöntemi kullanılmıştır.

Makki ve Alqahtani (2023) tarafından yapılan çalışmada, Suudi enerji sektöründeki şirketlerin Covid-19 salgını öncesi, sırası ve sonrasında finansal performansı on bir finansal gösterge ile incelenmiştir. Çalışmada ÇKKV yöntemlerinden Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) ve Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) birlikte kullanılmıştır. Çalışma sonucuna göre, enerji sektöründeki şirketler Covid-19 salgınından olumsuz etkilenmiştir.

Lam ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan çalışmada, portföy yatırımı için otuz şirketin 2015-2021 yılları arasındaki finansal performansları incelenmiştir. Çalışmada şirketlerin likidite, verimlilik, ödeme gücü ve kârlılık oranlarına yönelik finansal performansları değerlendirilmiştir. Çalışmada Entropi temelli Bulanık TOPSIS yöntemi kullanılmıştır. Portföy yatırımı için en iyi finansal performansa sahip şirket önerilmektedir.

Bulgurcu (2012) tarafından yapılan çalışmada, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören teknoloji firmalarının finansal performansını ölçmek ve karşılaştırmak için ÇKKV modeli kullanılmıştır. Teknoloji firmalarının borsada yeni olmasından dolayı TOPSIS yönteminin Türkiye'deki teknoloji firmalarının finansal performanslarını değerlendirmek için yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bayrakdaroğlu ve Yalçın (2012) tarafından yapılan çalışmada, İMKB-30 endeksinde işlem gören imalat sanayi işletmelerinin finansal performansı Bulanık Analitik Hiyerarşi Prosesi (BAHP) ve VIseKriterijumska Optimizacija I Kompromisno Resenje (VIKOR) yöntemi ile değerlendirilmiştir.

Moghimi ve Anvari (2014), çalışmalarında finansal oranları analiz etmek ve finansal performansını değerlendirmek için bulanık bir model geliştirmişlerdir. Kriterlerin ağırlıklarının belirlenmesinde Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci (FAHP) ve firmaların sıralamasının belirlenmesinde TOPSIS birlikte kullanılmıştır.

Akkoç ve Vatansver (2013) tarafından yapılan çalışmada, BAHP ve Bulanık TOPSIS kullanılarak ticari bankalar finansal performans göstergesi açısından değerlendirilmiştir.

Shabbir ve Wisdom (2020) tarafından yapılan çalışmada, Panel Regresyon Analizi kullanılarak Nijeryalı imalat firmalarının kurumsal sosyal sorumluluğu, çevresel yatırımları ve finansal performansları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Erdoğan ve Yıldız (2015) tarafından yapılan çalışmada, hastanelerin finansal tablolarından elde edilen oranlar aracılığıyla, Veri Zarflama Analizi (VZA) kullanılarak hastanelerin finansal performansı ölçülmüştür.

## 2. METODOLOJİ

### 3.1. Amaç, Kapsam ve Veri Seti

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 pandemisinin Almanya'daki özel sağlık kliniklerinin finansal performansına etkisini değerlendirmek ve bu klinikleri performanslarına göre sıralamaktır. Çalışmanın kapsamını, DAX'a kote edilen sağlık hizmeti sağlayıcıları endüstrisindeki özel sağlık klinikleri oluşturmaktadır. Sağlık hizmeti sağlayıcısı endüstrisinde altı şirket yer almaktadır. Borsaya kote edilen Synlab AG kliniğinin geçtiğimiz yıla ait finansal verilerine ulaşamadığı için bu klinik çalışma dışı bırakılmıştır. Vita 34 AG şirketi ise



kök hücre ve göbek kordon kanı bankası olarak faaliyet gösterdiği için çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bu sebeplerle çalışmaya dört özel sağlık kliniği dâhil edilmiştir. Bu klinikler, Almanya'nın önde gelen ve yüksek ciro getiren sağlık kliniklerini oluşturmaktadır. Bu kliniklerin 2021 yılında elde ettikleri gelirler şu şekildedir: Fresenius Medical Care 17,62 milyar €, Rhoen Klinikum 1,6 milyar €, MediClin 673.137 milyon € ve Fresenius SE 646 milyon €. Çalışmanın kapsamını oluşturan işletmeler ve borsa kodları Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Finansal Performansı Ölçülen İşletmeler.**

Sıra No	Gösterim	İşlem Kodu	İşletme Unvanı
1	Z1	(FREG)	Fresenius SE Vz.
2	Z2	(FMEG)	Fresenius Medical Care AG & Co.
3	Z3	(RHKG)	Rhoen Klinikum AG
4	Z4	(MEDG)	MediClin AG

Özel sağlık kliniklerinin finansal performansının değerlendirilmesinde sermaye yeterliliği, varlık kalitesi, kazanç ve likidite hakkında bilgi veren finansal oranlar kullanılmıştır. Sağlık kliniklerinin performansının ölçülmesinde kullanılan finansal oranlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Finansal Oranlar.**

Oran Grubu	Gösterim	Formül
<b>Sermaye Yeterliliği</b>	C1	Öz sermaye/Toplam varlık
<b>Varlık Kalitesi</b>	A1	Gerçek varlıklar/Toplam varlıklar
	E1	Net gelir/Toplam varlık
<b>Kazanç</b>	E2	Net gelir/Öz kaynak
	E3	Vergi öncesi kâr/Toplam varlık
<b>Likidite</b>	L1	Likit varlıklar/Toplam varlıklar
	L2	Likit varlıklar/Kısa vadeli yükümlülükler

## 2.2. Yöntem

Alternatifler arasından amaca en uygun kararı vermek için ÇKKV yöntemlerinden sıklıkla faydalanılır (Yıldırım ve Önder, 2014). Bu çalışmada Entropi yöntemiyle ağırlıklandırılmış ÇKKV yöntemlerinden PROMETHEE yöntemi kullanılmıştır. PROMETHEE yöntemi finansal performans değerlendirmede sıklıkla kullanılan yöntemlerden bir tanesidir. Aynı zamanda finansal performans analizinde de en fazla kullanılan yöntemlerden biri olduğu için bu çalışmada PROMETHEE tercih edilmiştir.

### 2.2.1. Entropi Yöntemi

Entropi yöntemi, belirsizliğin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (Shannon ve Weaver, 1987). Entropi yöntemi, karar matrisinde seçilen kriterlerin ağırlıklarının objektif hesaplanmasını sağlayan sistemdir (Hwang ve Yoon, 1981). Başka bir ifade ile karar verme problemlerinde kriterlerin ağırlıklandırılmasında objektif bir değerlendirme sunmaktadır. Karar vericinin inisiyatifine veya başka herhangi bir subjektif değerlendirmeye ihtiyaç duyulmaması adına kullanılan ölçektir (Akçakaya ve Urmak Akçakaya, 2019).

Entropi yöntemi beş adımdan oluşur ve uygulama süreci aşağıdaki gibidir (Akçakaya ve Urmak Akçakaya, 2019; İ. Akyüz ve ark., 2019; Apan ve Öztel, 2020; Ayçin ve Güçlü, 2020; Yıldırım ve ark., 2018)

#### 1. Adım: Karar Matrisinin Oluşturulması:

Yöntemin ilk aşamasında m alternatifli ve n kriterli bir karar matrisi (mxn) oluşturulur.

$X_{ij}$  değeri j. değerlendirme kriterine göre i. alternatifin aldığı değeri göstermektedir.

i: karar alternatif sayısı,  $i=1,2,\dots,m$

j: değerlendirme kriter sayısı,  $j=1,2,\dots,n$

**2. Adım: Karar Matrisinin Normalizasyonu:**

Karar matrisi oluşturulduktan sonra farklı birimlere ait kriterlere ilişkin değerlerin 0 ile 1 aralığında standart bir değere getirilmesi için normalizasyon işlemi yapılır.

Karar matrisindeki her elemanı kendi sütun toplamına bölmek koşuluyla normalizasyon işlemi yapılır.

$$P_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^m x_{ij}} \quad \forall i, j$$

$P_{ij}$  : Normalize edilmiş değer.

$x_{ij}$  :  $j$ . değerlendirme kriterine göre  $i$ . alternatifinin aldığı değer.

**3. Adım: Her Bir Kriter İçin Entropi Değerinin Hesaplanması:**

$$e_{ij} = -k \cdot \sum_{j=1}^n P_{ij} \cdot \ln(P_{ij}) \quad i = 1, 2, \dots, m \text{ ve } j = 1, 2, \dots, n$$

$e_{ij}$  : Entropi değerini ifade eder.

$k$  değeri  $k = \frac{1}{\ln(m)}$  şeklinde tanımlanan sabit bir katsayıdır.

$m$  : Karar alternatif sayısı.

**4. Adım: Farklılaşma Derecelerinin Hesaplanması:**

Entropi değerinin 1'den çıkarılması ile hesaplanır.

$$d_j = 1 - e_j \quad j=1, 2, \dots, n$$

**5. Adım: Entropi Kriter Ağırlıklarının Hesaplanması:**

Her kriter için farklılaşma derecesini, toplam farklılaşma derecesine bölerek o kriterin önem ağırlığını buluruz.

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j}$$

Entropi yönteminde üçüncü adımda görüldüğü üzere doğal logaritma kullanılır. Bundan dolayı sıfıra eşit ve sıfırdan küçük veri gruplarının hesaplanmasında sorun yaşanmaktadır. Negatif veri bulunması hâlinde geliştirilen Z-score standartlaştırma normalizasyonu kullanılır (Zhang ve ark., 2014). Dönüşüm işleminden sonra veriler [0,1] aralığında olacaktır (Apan ve Öztel, 2020; Ayçin ve Güçlü, 2020; Sakarya ve Aksu, 2020; Yavuz ve Öztel, 2017).

Mevcut verilerde negatif olan değerleri pozitif değere dönüştürmek için aşağıdaki formül kullanılmaktadır:

$$z_{ij} = \frac{X_{ij} - \bar{X}_j}{S_j}$$

$Z_{ij}$  :  $i$ . alternatifin  $j$ . kriterine göre normalize değeri

$x_{ij}$  : karar matrisinde yer alan orijinal veri

$\bar{x}_j$  :  $j$ . kriterinin ortalama değeri

$S_j$  :  $j$ . kriterinin standart sapması

Ardından koordinat dönüşümü yapılarak veriler pozitif hâle getirilir:

$$x'_{ij} = x_{ij} + A, \quad A > |\min(e_{ij})|$$

Pozitif hâle getirilen karar matrisi, ikinci adımda normalize edilerek işlem adımları sıra ile devam ettirilir ve Entropi yöntemine göre kriterlerin ağırlıkları hesaplanır.

### 2.2.2. PROMETHEE Yöntemi

Bir ÇKKV yöntemi olan PROMETHEE, tercih fonksiyonuna dayalı sıralama yöntemidir (Avikal ve ark., 2014). PROMETHEE yöntemi alternatiflere ilişkin kısmi ve tam önceliklendirme sağlayarak tercihlere yönelik daha ayrıntılı analiz yapılmasına olanak tanır (Ergün Bülbül ve Köse, 2016). PROMETHEE yöntemi, alternatiflerin seçilen tercih fonksiyonuna göre ikili karşılaştırılmasına dayanır (Genç, 2013).

PROMETHEE yönteminde altı tip tercih fonksiyonu vardır (Brans ve Vincke, 1985):

- I. Tip Tercih Fonksiyonu (Olağan Tip): Herhangi bir tercih fonksiyonu söz konusu olmadığında karar vericiye ölçütü olağan anlamında kullanması için fırsat verir.
- II. Tip Tercih Fonksiyonu (U Tipi): Karar verici, belirlediği bir değer üzerindeki bir değeri kullanmak isterse bu fonksiyonu kullanmalıdır.
- III. Tip Tercih Fonksiyonu ( V Tipi): Karar vericinin tercihi ortalamasının üzerinde bir değer yönünde olduğunda ve karar verici bu değer altındakileri de göz ardı etmek istemediğinde bu fonksiyon kullanılmalıdır.
- IV. Tip Tercih Fonksiyonu (Seviyeli): Karar verici, tercihini ikiden fazla değer ya da bir değer aralığından yana kullanacaksa bu fonksiyonu kullanmalıdır.
- V. Tip Tercih Fonksiyonu (Doğrusal): Karar verici, tercihini ortalama değer üzerinde bir değerden yana kullanmak isterse bu fonksiyonu kullanması önerilir. p ve q parametrelerinin tanımlanması gerekir. Bu çalışmada V. Tip Tercih Fonksiyonu kullanılmıştır. Tercih fonksiyonunun parametresi, formülizasyonu ve grafiksel gösterimi Tablo 3'teki gibidir (Brans ve Vincke, 1985; Genç, 2013; Ömürbek ve Eren, 2016):

**Tablo 3:**Seçilen Tercih Fonksiyonunun Parametresi, Formülizasyonu ve Grafiksel Gösterimi.

Parametre	Fonksiyon	Grafiksel Gösterimi
p, q	$p(x) = \begin{cases} 0, & x \leq q \\ \frac{(x - q)}{(p - q)}, & q < x \leq p \\ 1, & x > p \end{cases}$	

**Kaynak:** Genç, T. (2013). PROMETHEE Yöntemi ve GAIA Düzlemi.

*Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 133–154.

VI. Tip Tercih Fonksiyonu (Gaussian): Karar vericinin tercihini, ortalama değerden sapma değeri belirleyecekse bu fonksiyon tercih edilir.

PROMETHEE yönteminin aşamaları aşağıda verilmiştir (Ergün Bülbül ve Köse, 2016):

**1. Adım:** Karar Vericinin Alternatifleri, Kriterleri ve Ağırlıkları Belirlemesi:

Alternatifler (z) ve kriterler (p) tanımlanır, Entropi yöntemiyle hesaplanan kriterlerin önem ağırlıkları (w) ile karar matrisi oluşturulur.

**2. Adım:** Tercih Fonksiyonlarının Belirlenmesi:

PROMETHEE yönteminde altı tip tercih fonksiyonu vardır. Veriler nicel olduğunda V. Tip Tercih Fonksiyonu (Doğrusal) ve III. Tip Tercih Fonksiyonunun (V Tipi) kullanılması önerilir. Bu çalışma niceliksel verilere dayandığı için doğrusal tercih fonksiyonu tercih edilmiştir.

q: Farksızlık Değeri (Karar verici tarafından önemsiz görülebilecek kriterlerin alternatiflere göre en büyük fark değeridir.)

p: Kesin Tercih Eşiği (Karar verici tarafından kesin tercih oluşturabilmek için yeterli görülebilecek en küçük fark değeridir.)

**3. Adım: Ortak Tercih Fonksiyonlarının ve Tercih Endekslerinin Belirlenmesi:**

Her kritere göre  $d(a_i, a_j)$  değerleri aşağıdaki formüle göre elde edilir:

$$\pi(a, b) = \sum_j^k p_j(a, b) \cdot w_j$$

$$\pi(b, a) = \sum_j^k p_j(b, a) \cdot w_j$$

Her kritere göre  $p_k(a_i, a_j)$  değerinin elde edilmesi ise aşağıdaki gibidir:

$$\pi(a, a) = 0$$

$$0 \leq \pi(a, b) \leq 1$$

$$0 \leq \pi(b, a) \leq 1$$

$$0 \leq \pi(a, b) + \pi(b, a) \leq 1$$

**4. Adım: Pozitif ve Negatif Üstünlük Değerlerinin Hesaplanması:**

Üçüncü adımda gerçekleştirilen tüm kriterlerden alternatiflerin elde edildiği değerler tek bir tabloya toplanır. Bu işlem, her kriterde ayrı hesaplanan alternatifin kendi ağırlığıyla çarpımının toplamından oluşmaktadır.

Pozitif ve negatif üstünlük değerleri hesaplanır.

$$\Phi^-(a) = \frac{1}{n-1} \sum_{x \in A} \pi(x, a)$$

$$\Phi^+(a) = \frac{1}{n-1} \sum_{x \in A} \pi(a, x)$$

**5. Adım: PROMETHEE I İle Alternatiflerin Kısmi Sırasının Elde Edilmesi:**

Negatif üstünlükler küçükten büyüğe, pozitif üstünlükler büyükten küçüğe sıralanır ve PROMETHEE I yöntemine göre kısmi sıralama olarak adlandırılan sıralama elde edilir.

**6. Adım: Net Öncelik Değerinin Hesaplanması:**

Net akım değerinin formülü:

$$\Phi^{net}(a) = \Phi^+(a) - \Phi^-(a)$$

Net akım değerinin özellikleri

$$0 \leq \Phi^{net}(a) \leq 1$$

$$\sum_{x \in A} \Phi^{net}(a) = 0$$

**7. Adım: PROMETHEE II İle Alternatiflerin Tam Sırasının Elde Edilmesi:**

Her alternatif için hesaplanan net değer aynı düzlemde gösterilir.

Hesaplanan tam öncelik değerine bağlı olarak aşağıda gösterilen karar alınır:

$\Phi(a) > \Phi(b)$  ise a alternatifi b alternatifinden daha üstündür.

$\Phi(a) = \Phi(b)$  ise a ve b alternatifleri farksızdır.

### 3. UYGULAMA VE SONUÇ

Alman borsası olan DAX'a kote edilen Alman özel sağlık kliniklerinin finansal performansının incelendiği bu çalışmada oranlar, ilgili alternatiflerin ilgili yılına ait bilanço ve gelir tablosundan elde edilmiştir. Elde edilen oranlar ile Microsoft Excel programı kullanılarak karar matrisi oluşturulmuştur. Ardından kriterlerin ağırlıklandırılması için Entropi yöntemi uygulanmıştır. Bu çalışmada Entropi yönteminin uygulanmasındaki temel amaç, ağırlıklandırma aşamasında karar vericinin subjektif değerlendirme olasılığının en az seviyeye düşürülmesi için objektif bir şekilde hesaplanmasını sağlamaktır. Entropi yönteminin sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4: Entropi Yöntemi Sonuçları.**

YILLAR	KRİTERLER						
	C1	A1	E1	E2	E3	L1	L2
2021	0,06746	0,03922	0,15574	0,21249	0,16495	0,16678	0,19333
2020	0,11339	0,13868	0,15899	0,16233	0,15423	0,13923	0,13312
2019	0,10328	0,07790	0,08961	0,13208	0,10569	0,21790	0,27351
2018	0,06313	0,14794	0,14617	0,25050	0,14159	0,10910	0,14153
2017	0,04472	0,09468	0,09465	0,17000	0,15423	0,22396	0,21773
2016	0,09268	0,18521	0,01273	0,06448	0,04304	0,30552	0,29630

Entropi yöntemi hesaplandıktan sonra PROMETHEE yöntemi Microsoft Excel programı ile hesaplanmıştır. Uygulama sonuçları yıllara göre Tablo 5'te, sıralama sonuçları ise Tablo 6'da gösterilmektedir.

**Tablo 5: PROMETHEE Yöntemi Sonuçları.**

KLİNİKLER	2021 $\phi$ net	2020 $\phi$ net	2019 $\phi$ net	2018 $\phi$ net	2017 $\phi$ net	2016 $\phi$ net
FRESENIUS SE	-0,11785	-0,06646	-0,10167	-0,03628	-0,10308	-0,15862
FRESENIUS M.	-0,08011	-0,04796	-0,08479	-0,00100	-0,05195	-0,14917
RHOEN K.	0,18194	0,13055	0,24009	0,07216	0,12509	0,18745
MEDICLIN AG	0,01601	-0,01612	-0,05363	-0,03489	0,02993	0,12033

**Tablo 6: PROMETHEE Yöntemi Sonuçlarının Sıralaması.**

KLİNİKLER	2021 Sıra	2020 Sıra	2019 Sıra	2018 Sıra	2017 Sıra	2016 Sıra
FRESENIUS SE	4	4	4	4	4	4
FRESENIUS M.	3	3	3	2	3	3
RHOEN K.	1	1	1	1	1	1
MEDICLIN AG	2	2	2	3	2	2

Bu çalışmada, DAX'a kote olmuş Alman hastanelerinin sermaye yeterliliği, varlık kalitesi, kazanç ve likidite oranları dört ayrı kategoride toplam yedi kriterle ele alınmıştır. Araştırmada Covid-19 pandemisinin DAX'a kote olmuş Alman kliniklerine etkisinin olup olmadığı yedi kriter kullanılarak karşılaştırılmıştır. Araştırmada 2016 ve 2021 yılları arası, Covid-19 öncesi ve Covid-19 sonrası şeklinde iki ayrı dönem olarak ele alınmıştır.

Finansal performans ölçümündeki sıralamalar, büyük olasılıkla kriterlerde kullanılan kazanç ögeleri olan E1 ve E2 değerlerinde kullanılan net gelirden düşük olmasından veya E2 değerinde kullanılan öz kaynaktan artış olmasından kaynaklanmaktadır. MediClin AG'nin net gelir ve öz kaynak değerleri incelendiğinde, net gelirden anlamlı bir farklılığın olmadığı ancak 2018 yılında öz kaynak değerinin diğer yıllara göre en yüksek değerde olduğu sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla MediClin AG'nin 2018 yılında kazanç rasyolarından E2 değerinin düşük olması sıralamasını da etkilemektedir.

Kliniklerin tüm yıllar arasında istikrarlı bir şekilde aynı sıralamada olduğu ve değerlerinin yakın olduğu görülmektedir. Tablo 6'ya göre Covid-19 Pandemisi, kliniklerin sıralamasında 2018 yılı hariç herhangi bir değişikliğe yol açmamıştır ancak firmaların finansal performanslarında değişiklikler söz konusudur.

Pandemiyle birlikte Rhoen Klinikum değerlerinde küçük bir düşüş yaşanmış ancak pandemi sonrasında değerlerinde artış olmuştur.

Fresenius SE'nin değerlerinde pandeminin başlangıcı ile birlikte düşüş yaşandığı, devamında bir miktar yükseldiği ancak 2021'de değerlerinin yeniden düştüğü ortaya çıkmıştır.

Fresenius Medical, 2018 yılında en iyi ikinci klinik iken diğer yıllarda en iyi üçüncü klinikdir. Pandeminin

başlangıcıyla birlikte, 2019 yılında değerlerinin düştüğü belirlenmiştir. 2020'de finansal performansının yükseldiği ancak 2021'de performansında yeniden düşüş yaşandığı gözlenmektedir.

Rhoen Klinikum, yönetime göre belirlenen yıllardaki en iyi sıradaki kliniklerdir. Diğer kliniklerin aksine Rhoen Klinikum, belirlenen yıllar içerisinde en yüksek finansal performansa 2019 yılında sahip olmuştur. 2020 ile 2021 yılında finansal performansının yükseldiği gözlenmektedir ve 2021 yılında 2020 yılına oranla daha yüksek performansa sahiptir.

MediClin, en iyi ikinci finansal performansa sahip kliniklerdir. Belirlenen yıllarda MediClin için en düşük finansal performans 2019 yılına aittir. 2020 ve 2021 yıllarında finansal performansı artmıştır.

Covid-19 öncesi ve Covid-19 sonrası finansal performansları Entropi temelli PROMETHEE yöntemi ile analiz edilen özel sağlık klinikleri incelendiğinde, genel itibarıyla sıralamada bir değişiklik olmadığı sonucuna varılmıştır. Belirlenen kriterler ölçüsünde uygulanan yöntem sonucunda, bütün yıllara göre en iyi sıradaki klinik Rhoen Klinikum'dur. MediClin ikinci, Fresenius Medical üçüncü, Fresenius SE ise dördüncü sırada yer almaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi, çok yönlü performans göstergeleri*. Milli Produktivite Merkezi Yayınları. No:473.
- Akçakaya, O., & Urmak Akçakaya, E. D. (2019). Türkiye'deki büyükşehirlerin çevresel performanslarının Entropi Temelli COPRAS ve ARAS yöntemleri ile değerlendirilmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1437-1473. <https://doi.org/10.26466/opus.556278>
- Akkoç, S., & Vatansver, K. (2013). Fuzzy performance evaluation with AHP and Topsis methods: Evidence from Turkish banking sector after the global financial crisis. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 6(11), 53-74.
- Akyüz, F., & Yangıbayev, B. (2020). Entegre raporlama ile finansal performans arasındaki ilişkiye yönelik akademik çalışmaların değerlendirilmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 41-65.
- Akyüz, İ., Aydemir, B., Bayram, B. Ç., & Akyüz, K. C. (2019). Orman ürünleri işletmelerinin finansal performanslarının Entropi Temelli TOPSIS yöntemi ile karşılaştırılması: Artvin örneği. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 21(1), 136-146. <https://doi.org/10.24011/barofd.519207>
- Alaminos, D., Esteban, I., & Fernández-Gámez, M. A. (2020). Financial performance analysis in European Football Clubs. *Entropy*, 22(9), 1-16. <https://doi.org/10.3390/E22091056>
- Alparslan, D., Gençtürk, M., & Özgülbaş, N. (2015). The analysis of relationship between working capital and financial performance indicators in ministry of. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 317-338.
- Apan, M., & Öztel, A. (2020). Bütünleşik Entropi-EDAS yöntemi ile nakit akım odaklı finansal performans analizi: BIST orman, kâğıt, basım endeksi'nde işlem gören firmaların 2011-2018 dönem verisinden kanıtlar. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 22(1), 170-184. <https://doi.org/10.24011/barofd.694820>
- Avikal, S., Mishra, P. K., & Jain, R. (2014). A Fuzzy AHP and PROMETHEE method-based heuristic for disassembly line balancing problems. *International Journal of Production Research*, 52(5), 1306-1317. <https://doi.org/10.1080/00207543.2013.831999>
- Ayçin, E., ve Güçlü, P. (2020). BIST ticaret endeksinde yer alan işletmelerin finansal performanslarının Entropi ve MAIRCA yöntemleri ile değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 673739(85), 287-312. <https://doi.org/10.25095/mufad.673739>
- Brans, J. P., & Vincke, P. (1985). Note a preference ranking organisation method. *Management Science*, 31(6), 647-656. <https://doi.org/10.1287/mnsc.31.6.647>
- Bulgurcu, B. (Kiran). (2012). Application of TOPSIS technique for financial performance evaluation of technology firms in Istanbul Stock Exchange Market. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 1033-1040. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.176>
- Çam, H. (2016). Sağlık işletmelerinde finansal performansın değerlendirilmesi : Karaman devlet hastanesi örneği 1. 14-27.
- Dahiyat, A. A., Weshah, S. R., & Aldahiyat, M. (2021). Liquidity and solvency management and its impact on financial performance : Empirical evidence from Jordan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 135-141. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0135>
- Daryanto, C., & Daryanto, W. M. (2019). Financial performance analysis and evaluation of pharmaceutical companies in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(3), 207-224.

- Erdoğan, M., & Yıldız, B. (2015). Sağlık işletmelerinde finansal oranlar aracılığıyla performans ölçümü: Hastanelerde bir uygulama. *6*, 129–148.
- Ergün Bülbül, S., & Köse, A. (2016). Türk sigorta sektörünün PROMETHEE yöntemi ile finansal performans analizi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 38(1), 187. <https://doi.org/10.14780/iibd.29194>
- Genç, T. (2013). PROMETHEE yöntemi ve GAIA düzlemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 133–154.
- Hunjra, A. I., & Bashir, A. (2014). Comparative financial performance analysis of conventional and Islamic Banks in Pakistan. *Bulletin of Business and Economics*, 3(4), 196–206.
- Hwang, C. L., & Yoon, K. (1981). Multiple attribute decision making methods and applications. *In Lecture Notes in Economics and Mathematical Systems* (p. 52). [https://doi.org/DOI: 10.1007/978-3-642-48318-9\\_2](https://doi.org/DOI: 10.1007/978-3-642-48318-9_2)
- Ignatius, J., Behzadian, M., Malekan, H. S., & Lalitha, D. (2012). Financial performance of iran's automotive sector based on PROMETHEE II. *2012 IEEE 6th International Conference on Management of Innovation and Technology, ICMIT 2012*, 35–38. <https://doi.org/10.1109/ICMIT.2012.6225775>
- Kalogeris, N., Baourakis, G., Zopounidis, C., & Van Dijk, G. (2005). Evaluating the financial performance of agri-food firms: A multicriteria decision-aid approach. *Journal of Food Engineering*, 70(3), 365–371. <https://doi.org/10.1016/j.jfoodeng.2004.01.039>
- Karaye, A. B. (2022). *Kurumsal Yönetimin Afrika'da Firmaların Finansal Performansına Etkisi: Ortak Hukuk (Common Law) Ülkelerinin Perspektifi* [Doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Lam, W. H., Lam, W. S., Liew, K. F., & Lee, P. F. (2023). Financial network analysis on the performance of companies using Integrated Entropy–Fuzzy TOPSIS model. *Mathematics*, 11(397). <https://doi.org/10.3390/e24081056>
- Makki, A. A., & Alqahtani, A. Y. (2023). Capturing the effect of the COVID-19 Pandemic Outbreak on the Financial Performance disparities in the energy sector : A hybrid MCDM based evaluation approach. *Economics*, 11(61). <https://doi.org/10.3390/economics11020061>
- Moghimi, R., & Anvari, A. (2014). An integrated fuzzy MCDM approach and analysis to evaluate the financial performance of Iranian cement companies. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 71(1–4), 685–698. <https://doi.org/10.1007/s00170-013-5370-6>
- Ömürbek, N., & Eren, H. (2016). PROMETHEE, Moora ve Copras yöntemleri ile oran analizi sonuçlarının değerlendirilmesi: Bir uygulama - Evaluation of the results of the rate analysis with PROMETHEE, Moora and Copras Methods: An application. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 174. <https://doi.org/10.20875/sb.69615>
- Özdoğan, O. N. (2006). *Otel İşletmelerinde Faaliyet Alanları Açısından Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) ve Finansal Performans Üzerine Etkileri* [Doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Sakarya, Ş., & Aksu, M. (2020). Ulaşım sektöründeki işletmelerin finansal performanslarının Geliştirilmiş Entropi Temelli TOPSIS yöntemi ile değerlendirilmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 21–40. <https://doi.org/10.17541/optimum.529858>
- Shabbir, M. S., & Wisdom, O. (2020). The relationship between corporate social responsibility, environmental investments and financial performance: evidence from manufacturing companies. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(32), 39946–39957. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-10217-0>
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1987). The mathematical theory of communication. *IEEE Transactions on Magnetics*, 23(5), 3032–3037. <https://doi.org/10.1109/TMAG.1987.1065451>
- Srinivasan, P., & Britto, J. (2017). Analysis of financial performance of selected commercial banks in India. *Theoretical Economics Letters*, 07(07), 2134–2151. <https://doi.org/10.4236/tel.2017.77145>
- Şit, A. (2018). *Demir-Çelik Sektöründe Faaliyet Gösteren Ticari ve Mali İmalat Firmalarının Finansal Performanslarının Değerlendirilmesi ve İç Kontrol Sistemlerinin Finansal Performansa Etkisi: Hatay İli Örneği* [Doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Tonus, H. Z., & Özkan Tez, H. (2013). Farklı paydaşların kurumsal itibarı değerlendirmelerindeki farklılığın sosyal ve finansal performans algılarıyla ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 12–26.
- Yalçın, N., & Bayrakdaroğlu, A. (2012). Strategic financial performance evaluation of the Turkish companies traded on ISE. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 12(4), 529–529. <https://doi.org/10.21121/eab.2012419514>

- Yavuz, H., & Öztel, A. (2017). Entropi Tabanlı Copras yöntemi ile ölçek bazında finansal performans analizi: Bilgi ve iletişim sektöründe bir uygulama. In *I. Ierfm Tam Metin Bildiriler Kitabı* (pp. 122–141). <http://hdl.handle.net/11772/2326>
- Yıldırım, B.F. & Önder, E. (2014). *İşletmeciler, mühendisler ve yöneticiler için operasyonel, yönetsel ve stratejik problemlerin çözümünde çok kriterli karar verme yöntemleri*. Dora Yayıncılık.
- Yıldırım, M., Altan, İ. M., & Gemici, R. (2018). Kurumsal yönetim ile finansal performans arasında ilişkinin Entropi Ağırlıklandırılmalı Topsis yöntemi değerlendirilmesi: Bist'te işlem gören gıda ve içecek şirketlerinde bir araştırma. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 11(2), 130–152. <https://doi.org/10.29067/muvu.340436>
- Yıldız, B. (2013). *Sağlık İşletmelerinde Finansal Performansı Etkileyen Unsurlar ve Finansal Performansın Ölçülmesi: Hastanelerde Bir Uygulama* [Doktora tezi]. T.C. Atatürk Üniversitesi.
- Zhang, X., Wang, C., Li, E., & Xu, C. (2014). Assessment model of ecoenvironmental vulnerability based on improved entropy weight method. *Scientific World Journal*, 2014. <https://doi.org/10.1155/2014/797814>



İrem SÜREYYA (yl2130249013@ogr.sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0658-1278)  
Yüksek Lisans, Süleyman Demirel Ün. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta-Türkiye

27.04.2023

Geliş Tarihi  
Submitted

Osman Kürşat ACAR (osmanacar@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1961-645X)  
Doç. Dr., Süleyman Demirel Ün. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta-Türkiye

09.06.2023

Kabul Tarihi  
Accepted

<https://doi.org/10.55044/meusbd.1285480>

Araştırma Makalesi  
Research article

## TÜRKİYE'DEKİ İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME

### Özet

İnsan Kaynakları Yönetimi disiplinine ve insan kaynağına verilen değer son yıllarda dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemini arttırdığı söylenebilir. İnsan Kaynakları Yönetimi, bir organizasyonda çalışanların bulunduğu her düzlemde kendini hissettirir. İnsana değer vermeyi temel alan İnsan Kaynakları Yönetimi alanında, çalışandan verim alabilmek ve çalışanın mutluluğu için organizasyonlarda eğitim ve geliştirme faaliyetleri gerçekleştirilir. Bununla birlikte iş hayatı öncesinde nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesinde lisans ve ön lisans düzeyinde iyi bir eğitim alınması gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle çalışmada, Türkiye'de yükseköğretim kurumlarındaki İnsan Kaynakları Yönetimi alanında verilen eğitim-öğretim programları incelenmiştir. Çalışmanın yapıldığı tarih itibarıyla İnsan Kaynakları Yönetimi alanında Türkiye'de aktif olarak 36 ön lisans, 13 lisans, 37 yüksek lisans ve 3 doktora programında teorik ve pratik eğitimler verilmektedir. Çalışmada ele alınan İnsan Kaynakları Yönetimi lisans ders planlarının, başta işletme disiplini olmak üzere disiplinler arası bir yapıda olduğu görülmüştür. Ancak ön lisans, yüksek lisans ve doktora programlarında işletme bölümü derslerinden ziyade İnsan Kaynakları Yönetimiyle doğrudan bağlantılı olan dersler üzerine yoğunlaştığını söylemek mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan kaynakları yönetimi eğitimi, ders içerikleri, ders programı, ders planı

## A REVIEW ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PROGRAMS IN TURKEY

### Abstract

It can be said that the value given to the discipline of Human Resources Management and human resources has increased in recent years in our country, as well as in the world. Human Resources Management makes its presence felt at every level within an organization where there are employees. In the field of Human Resources Management, which is centered around valuing people, organizations conduct training and development activities to gain efficiency from employees and foster employee happiness. However, it is an undeniable fact that a good education at the undergraduate and associate degree levels is required to cultivate qualified human resources before business life. For this reason, this study examined education and training programs in the field of Human Resources Management offered by higher education institutions in Turkey. As of the date of the study, theoretical and practical trainings are actively given in 36 associate, 13 undergraduate, 37 graduate, and 3 doctoral programs in the field of Human Resources Management in Turkey. It has been observed that the undergraduate course plans for Human Resources Management, discussed in the study, exhibit an interdisciplinary structure, especially business discipline. However, it is possible to say that in associate, master's, and doctoral programs, the focus is on courses directly related to Human Resources Management rather than business administration courses.

**Keywords:** Human resources management training, course contents, syllabus.

## GİRİŞ

Dünyada yaşanan gelişmelerin ve yeniliklerin ışığında, özellikle küreselleşme sonrasında örgütler yoğun bir rekabet ortamına girmişlerdir. Bu ortamda örgütler için sürdürülebilirlik ve büyüme oldukça önemli hâle gelmiştir. Küreselleşen dünyada örgütlerin rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri, kârlılıklarını sürdürebilmeleri (Mayson ve Barrett, 2006, s. 453) ve bunlara bağlı olarak başarıya ulaşabilmelerinin, örgütün vizyonuna bağlı olarak amaçlarının gerçekleşmesine ve verimliliği artırmasına yardımcı yegâne unsur olan insan kaynağına bağlı olduğu söylenebilir (Dinçer Çetin, 2015, s. 45). İnsan kaynağına verilen önem ve yapılan yatırımların artırılması çalışanlardan maksimum seviyede verim alınabilmenin öncülü hâline gelmiş ve bu durumla doğru orantılı olarak da örgütün başarısının arttığı gözlemlenmiştir. Çalışanlardan maksimum seviyede verim alınabilmesi için çalışanların uygun ve nitelikli eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle bilgi birikimlerinin ve yetkinliklerinin artırılması gerekmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanında yükseköğretim programlarında verilen eğitimler ile çalışanların kuramsal ve olgusal temeli ile teknik bilgi birikimi temelini oluşturulması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimlerle çalışma hayatına atılan adaylar, teorik ve pratik açıdan bilgi sahibi olmaktadır. Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarında verilen İKY eğitimlerini ve müfredatını incelemek, bu alan için bir gerekliliktir.

Çalışmanın amacı, Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında İKY programı olan üniversiteleri ve bunların müfredatını tespit etmek, ilgili programlarda verilen derslerin içerik analizini yapmak ve program kapsamında görevli akademik personelin eğitim düzeyini ders müfredatlarıyla karşılaştırmaktır. Çalışmada yapılan incelemeler sonucunda Türkiye’de İKY bölümü lisans programının 13, ön lisans programının 36, yüksek lisans programının 37 ve doktora programının ise 3 farklı üniversitede bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, esasen odaklanılması gereken konu, yükseköğretim programlarının niceliğinden ziyade programlarda yer alan derslerin içerikleridir. Araştırmada, verilmekte olan eğitimin müfredatı, akademik kadronun nicel yapısı ile teorik ve uygulamalı derslere entegre olarak verilen bitirme semineri ya da bitirme projesi gibi dersler incelenmiştir. Alana yönelik teorik ve uygulamalı derslerin daha da güçlendirilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre müfredatta temel bilim dersleri, program temel dersleri ve program uzmanlık dersleri (zorunlu/seçmeli) ayrımları dikkate alınarak, ilgili programlarda müfredatta bütünlük sağlanan derslere ve üniversite bünyesinde farklılık gösteren derslere ulaşılmıştır. Bu dersler anabilim dalıyla bağlantılı oldukları asıl bölümlere ayrılarak incelenmiştir. Ayrıca lisans programı kapsamında ders veren akademik personelin akademik düzeyi incelenmiş ve ders müfredatlarıyla karşılaştırılmıştır. Analizden elde edilen verilerden yola çıkarak lisans programlarında verilen derslerin ağırlıklı olarak işletme bölümü müfredatına ilişkin olduğu görülmüştür. Bu ağırlığın, İKY’nin akademik kadrosunda görev yapan öğretim üyelerinin işletme alanında akademik kariyer yapmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bu bağlamda, İKY bölümlerinde akademik kadronun kariyer alanının, ders müfredatını belirlemede etkili olduğu görülmektedir. Ön lisans ve lisansüstü programlarda ise böyle bir durumun söz konusu olmadığı, ders içeriklerinin İKY alanıyla doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Lisans programlarında işletme müfredatı eksikliğini ön çıkaran İKY bölümünün, ön lisans ve lisansüstü programlarda ise kendi varlığını ispatlayan bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Ön lisans programlarında İKY ile doğrudan ilişkili bulunan temel bilim derslerinin verilmesinin yanında yetkinlik tamamlayıcı uygulamalı derslerin de verilmekte olduğu dikkati çekmiştir. Lisansüstü programlarda ise İKY alanına yönelik mesleki derslerin yoğunluğu göze çarpmaktadır.

Bu kapsamda, çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde İKY kavramı, İKY’nin fonksiyonları ve önemi vurgulanmıştır. İkinci bölümde Türkiye’deki ulusal üniversitelerde verilen İKY eğitimi ve ilgili eğitimin genel yapısından bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın amacı, önemi ve veri toplama yöntemine, dördüncü bölümde araştırmanın bulgularına ve son bölümde ise araştırmanın bulguları ışığında oluşturulan tartışma ve sonuç bölümüne yer verilmiştir.

### 1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAVRAMI

İKY’nin, tarihsel boyutu incelendiğinde Sanayi Devrimi sonrası 1860’lı yıllarda bilimsel yönetim anlayışı çerçevesinde personel yönetimi olarak doğduğu söylenebilir (Benligiray, 2020, s. 5). Özellikle 1970 sonrasında dünyada, 1980 sonrasında Türkiye’de, insanı bir maliyet unsuru olarak gören klasik yönetim anlayışının ürünü olan, statik bir yapıyı temsil eden personel yönetiminden, İKY anlayışına geçilmiştir. Bu anlayışla birlikte insan maliyet unsuru olmaktan çıkmış, insana değer verilmeye başlanmış, çalışanların sistematik bir şekilde eğitimi ve gelişmesi amaçlanmış, yeniliklere açık daha iyi bir çalışma ortamı sağlanmaya çalışılmıştır. Bunun sonucunda hem örgütün verimliliği artmış hem de çalışanların gelişimlerine katkı sağlanmıştır (Fındıkçı, 2012, s. 6-9; Öge, 2022, s. 1-3; Üsdiken ve Wasti, 2002, s. 4).

İKY, örgüte, çalışanlara, çevre ve paydaşlara yararlı olmayı amaçlayan bir disiplindir (Bayraktaroğlu,

2015, s. 4). Bingöl'e (2019) göre ise İKY, örgütlerde çalışanların kadrolaşma faaliyetlerine, geliştirilmesine, eğitilmesine ve refah ortamında çalışabilmesine yönelik bir yaklaşımdır (Bingöl, 2019, s. 6). İKY, örgütün amaçlarına ulaşması için gerekli insan kaynağını (Dessler, 2019; Öge, 2022) ve söz konusu faaliyetleri gerçekleştirirken yönetimin işlevlerini etkin şekilde kullanmaktadır.

Örgütler için kritik bir öneme sahip olan insan kaynağına verilen değer, örgütlerin rekabet ortamındaki konumlarını belirleyebilmektedir. Bu nedenle, rekabet ortamında örgütsel verimliliğini arttırmak ve başarılı olmak isteyen örgütlerin, İKY'ye daha fazla önem vermeleri gerekmektedir (Benligiray, 2006, s. 69; Uyargil, ark., 2015). Bu öneme bağlı olarak örgütsel amaçlara ulaşmaya yardımcı olan İKY iş analizi, insan kaynakları planlaması, işe alım ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, kariyer yönetimi, iş değerlendirme, ücret yönetimi, performans değerlendirme yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal ilişkiler/endüstri ilişkileri (çalışan ilişkileri), çalışma hayatının denetimi ve hukuk fonksiyonlarından (çalışma hukuku) yararlanmaktadır (Fındıkçı, 2012, s. 18-20; Özçelik, 2006). Bu fonksiyonların yanı sıra insan kaynakları, çalışanların iş yaşamında refah düzeylerini arttırmak, örgüte bağlılığını oluşturarak örgüt verimliliğini sürdürülebilir kılmak, yeteneğini geliştirmek ve endüstri ilişkileri yönetimi ile de çalışan haklarını korumak olarak belirlenmiştir (Fındıkçı, 2012, s. 13-14; Storey, 1989).

## 2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ EĞİTİMİ

Ülkenin eğitim politikasından bağımsız değerlendirilemeyecek olan İKY'de eğitiminin fonksiyonu, çalışanın yapmakta olduğu işi en etkin şekilde yapmasını sağlayacak bir donanıma sahip olması amacıyla çalışanların sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerin fark edilerek geliştirilmesi ve uygun bir iş ortamının oluşturulmasıdır. Örgütün stratejik plan ve amaçları doğrultusunda, çalışanın görev tanımıyla ilgili yetkinlikleri öğrenmesini kolaylaştıran, bilgi, beceri ve davranışların tamamını kapsayan eğitim, rekabet ortamında üstünlük sağlamak için entelektüel sermayeyi yaratma yolu olarak gösterilmektedir. Örgütler için rekabet ortamı ve entelektüel sermayenin oluşumu için İKY'yi bir bütün olarak ele alabilecek ve tüm fonksiyonları birbirine eklemleyerek iş görenlerin memnuniyet ve bağlılıklarını temin edebilecek bir eğitim sisteminin oluşturulması gereklidir (Dinçer ve Ünsar, 2015, s. 110-111; Raymond, 2009). Böyle bir işlevsel eğitim sistemi ise akademik alanda çıkarılan yayınlar ve bilimsel çalışmalar önderliğinde oluşturulabilir. Böyle bir yapının tesisinde öncü görev üniversitelere düşmektedir. İKY alanında yüksek niteliğe sahip insan gücü yetiştirilebilmesi için örgütlerde ve özellikle üniversitelerde verilmekte olan eğitimler büyük önem arz etmektedir. Toplum değerlerini yansıtan, toplumsal sorunların doğru şekilde tespit edilmesine ve bunlara çözüm üretilmesine katkıda bulunan ve sektörün beklentisine yönelik teknik donanıma sahip olan bireylerin yetiştirilmesi üniversitelerin işlevleri arasındadır. Bireyler üniversitelerde aldıkları eğitim doğrultusunda ya sektörde değerli bir işgücü olarak mesleki alana ya da akademik alana katkı yapmak amacıyla bilimsel/akademik çalışmalar yaparak bilginin yayılmasına destek verirler (Benligiray, 2009, s. 169; Eroğlu, 2016).

Örgüt için başarılı personel istihdam edilmesinin yollarından biri, çalışanların alanla ilgili yükseköğretim kurumlarında donanımlı ve iyi bir eğitim almasıdır. Bu gerekçeye bağlı olarak akademide İnsan Kaynakları Yönetimi veya İnsan Kaynakları başlığı altında eğitim öğretim programları açılmaya başlanmıştır. Verilen akademik eğitimle beraber, örgüt için nitelikli İKY personeli ve uzmanı yetiştirilmesi amaçlanmıştır (Karakütük, 1997, s. 128-129).

Akademik bir disiplin olarak İKY'nin kökeni incelendiğinde, endüstri ilişkileri disiplininin bir alt disiplini olduğu (Eroğlu, 2016, s. 182), sonrasında İKY ismini alarak (Storey, 1989, s. 1) ABD'de doğduğu görülmektedir (Akar, 2013, s. 73). Türkiye'de 1950'li yıllarda, iş yaşamında personel sorunlarına yönelik bir eğilim görülmüştür. Bunun neticesinde, personel sorunlarının çözümüne yönelik akademik yayın sayısında ve üniversitelerdeki İKY programları sayısında fark edilir bir artış gözlemlenmiştir (Üsdiken ve Çetin, 1999, s. 51). İKY, 1960'lı yılların sonlarıyla 1970'li yılların başları arasında, Türkiye'de kamu ve işletme yönetiminin alt dallarında bir alan olarak yerini almıştır. İKY'nin akademide öne çıktığı ilk dönemlerde, kamu ve işletme yönetimi programlarında bir ders olarak oldukça az sayıda üniversitede verilen personel yönetimi, özellikle 1970'li yılların başlarında pek çok lisans programında "Personel Yönetimi" veya "Kamu Personel Yönetimi" olarak müfredatta yer almıştır (Üsdiken ve Wasti, 2002, s. 1-2). 1920 yılında ABD'de Personel İdaresi başlığı altında ilk kez Mihçioğlu'nun (1955) ders kitabında personel yönetimine dair bazı kavramların yer aldığı (Sayılar, 2005, s. 149) ve başlığında "personel" kelimesi geçen ilk kitabın 1955 yılında yayımlandığı görülmüştür (Mihçioğlu, 1988, s. 10). Mihçioğlu'nun (1955) kitabının dışında da 1950'li yıllara ait, personel yönetiminin alt konuları olarak kabul edilebilecek sorunlar üzerine yazılmış makaleler ve raporların bulunduğu görülmektedir (Üsdiken ve Çetin, 1999). Bahsi geçen ilk yayınların yanı sıra alana katkı yapan diğer bir gelişme ise Türkiye'nin yönetim alanında en önemli kurumlarından biri olan Türk ve

Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün (TODAİE) 1953 yılında açılması (Üsdiken ve Pasadeos, 1993, s. 88) ve İKY alanında derslerin verilmeye başlanmasıdır (Mihçioğlu, 1988, s. 9-11). Alana katkı açısından önem arz eden diğer bir kurum olan, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) ise yine aynı yıllarda kurulmuştur. Lisansüstü alanda ise, işletme alanında ilk yüksek lisans eğitimi Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde İş İdaresi ve Amme İdaresi programlarında verilmeye başlanmıştır (Üsdiken ve Çetin, 1999, s. 51).

Sonraki dönemde personel yönetimi alanında, 1968 yılında kurulan İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesinde ayrı bir bölüm olarak eğitim verilmeye başlanması, akademik bir disiplin olarak İKY için önemli bir adımdır. Başlığında personel kelimesi geçen ilk doktora tezi de İstanbul Üniversitesi'nde 1964 yılında yazılmış olup, personel yönetimi alanında akademik bir çalışma olarak Türk yazınında yerini almıştır (Üsdiken ve Wasti, 2002, s. 1-3). Literatürdeki bu akademik gelişmelere karşın, Eroğlu (2016), İKY kavramının 1960'lı yıllara doğru kitap başlıkları olarak akademiye yer almaya başladığını, ABD'de İKY kavramının yer aldığı kitapların ise 1958'de yayımlanmaya başladığını ifade etmektedir. Diğer yandan İKY'nin, akademiye ilk yer almaya başladığı dönemlerde, işletme bilim dalı altında yer alması nedeniyle işletme bölümü vasıtasıyla yöneticilik eğitimi veren ilk kurumlardan birinin İşletme İktisadi Enstitüsü olduğu ve bu enstitünün 1950'li yılların ortasında da Ford Foundation'ın mali ve Harvard Üniversitesi'nin eğitim desteği ile kurulduğu belirtilmektedir (Üsdiken ve Pasadeos, 1993, s. 88).

Personel yönetimi alanındaki önemli gelişmelerden bir diğeri de Personel Yöneticileri Derneği'nin kurulmasıdır (Eroğlu, 2016, s. 188). Personel Yöneticileri Derneği (PERYÖN), personel yönetiminin meslek hâline gelebilmesi için önem arz eden (Erçek, 2004, s. 152) ve bu mesleğin ülkemizdeki gelişimine katkıda bulunan bir kuruluştur (PERYÖN, 2000). Endüstri ilişkileri kavramını da kapsayan PERYÖN, 1990'lı yıllarda faaliyetlerini artırarak devam ettirmiştir (Erçek, 2004, s. 151). Aylık dergiler ve haftalık gazete ekleri de yayımlanmış ve İKY kavramı bu yayınlarda oldukça sık kullanılmaya başlanmıştır (Erçek, 2004, s. 167). PERYÖN, 1996'da İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü'yle ortak bir İnsan Kaynakları Mesleki Yetiştirme Programı da düzenlemeye başlamıştır. Yapılan bu çalışmalar ve hayata geçirilen kuruluş sayesinde İKY kavramının sıkça kullanılması, üniversite programlarının isimlerinin değişmesine de yol açmıştır. 1996 yılında İstanbul Üniversitesi'ne bağlı Çalışma ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi'nin adı 1996 yılında İnsan Kaynakları Yönetim Merkezi'ne çevrilmiştir. Bazı üniversitelerde çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümünün adının İKY olmasına yönelik tartışmaların da yaşandığı belirtilmektedir. Bunu da bir arayış olarak not etmek gerekir.

Personel yönetimi eğitimleriyle birlikte bu alanda 1989 itibarıyla birçok makale yazılmaya başlanmış ve personel yönetiminin tam anlamıyla gelişme süreci 1990'lı yıllar sonrasında olmuştur (Erçek, 2004, s. 169-170). Türkiye'de 1980 sonrası ve günümüzde personel yönetimi ve İKY alanı ile ilgili çeşitli dergilerde çalışmalar yayımlanmıştır. Bu çalışmalar farklı yazarlar tarafından analiz edilmiştir. Sözü edilen alanla ilgili yayımlanan köklü dergilerdeki makaleler üzerine Üsdiken ve Wasti'nin (2002) yaptığı analiz, Sayılar'ın (2005), 2000 ve 2004 yılları arasında Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongreleri kapsamında yayımlanmış olduğu İKY ile ilgili bildirimler, Benligiray'ın (2009) incelediği İKY alanında 1983 ve 2008 yılları arasında yapılmış lisansüstü tezler, Akar'ın (2013) Türk yönetim yazınındaki İKY'yi analiz ettiği çalışmalar bunlara örnek olarak verilebilir. Yapılan literatür taramasında İKY eğitimi ile doğrudan ilgili en güncel yazının Dinçer ve Ünsar'a (2015) ait olan Türk üniversitelerindeki İKY eğitimi değerlendirdiği çalışma olduğu saptanmıştır. Akademik ve bilimsel yazıların ardından gelen bir başka önemli gelişme ise 1999 yılında Türkiye'nin ilk ve en büyük insan kaynakları sitesi olan kariyer.net'in kurulmasıdır (Koçer ve Öksüz, 2015, s. 197).

Uluslararası yazında İKY ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında öncelikle İngiltere ve ABD'nin İKY alanında en zengin içeriğe sahip dergileri ortaya koyduğu saptanmıştır (Keegan ve Boselie, 2006, s. 1498). Bunun yanında İngiliz kökenli akademisyenlerin Amerikalı akademisyenlere oranla alanda daha donanımlı oldukları söylenebilir (Harley ve Hardey, 2004, s. 381).

Akademik olarak Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi adı altında ilk lisans programı Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde kurulmuştur. Ancak bu bölüm kurulduktan sonra fakülte ve bölümler bölünmüş, İKY İşletme Fakültesi bünyesinde kalmıştır. Türkiye'nin nitelikli üniversitelerinden olan Sakarya Üniversitesi günümüzde aktif olarak İKY alanında akademik faaliyetlerine devam etmektedir (SÜ, TY). Türkiye'de bugün itibarıyla İKY lisans programının 13, ön lisans programının 36, yüksek lisans programının 37 (tezli ve tezsiz dâhil) ve doktora programının 3 tane olduğu tespit edilmiştir. Günümüzde İKY alanında belli bir düzeyde gelişimin sağlandığı, bundan sonra atılacak adımların ise alanın daha fazla niteliğe ulaşmasına ve kurumsallaşmasına yönelik olması gerektiği söylenebilir. Bu gelişmelere ek olarak 2022 yılı mayıs ayında Süleyman Demirel Üniversitesi'nde "İnsan Kaynakları Alanında Güncel Gelişmeler Çalıştay"ı düzenlenmiştir. Bu çalıştay kapsamında Türkiye'deki İKY anabilim dalı bölüm

başkanları Süleyman Demirel Üniversitesi'nde bir araya gelmiştir. Çalıştayda bölüm başkanları İKY'nin dünü, bugünü ve geleceğini; bölümün özel sektör ile olan uyumunu ve bölüm ders içeriklerini tartışarak ilk toplantılarını gerçekleştirmişlerdir. Alana katkı yapmayı amaçlayan bu faaliyet, akademik bir disiplin olarak İKY bölümlerinin kurumsallaşması ve müfredat içeriklerinin gözden geçirilmesi ve sektöre yönelik olarak reforme edilmesi önerisi açısından çok önemli bir adımdır.

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE YÖNTEMİ

İKY sektörüne yönelik nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi açısından yükseköğretim programlarında verilen eğitimlerin oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Bu eğitimlerin içeriğinin nitelikli ve zengin olması, eğitim programlarında verilmekte olan derslerin içeriklerinin alanla doğrudan bağlantılı ve hem ilgili alanın hem de öğrencilerin gelişmesine katkı sağlayacak düzeyde olması gerekmektedir. Bu doğrultuda araştırmada, İKY programlarının ders içerikleri, içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. İKY eğitimi yeni bir eğitim alanı olarak doğduğundan, bünyesinde işletme, iktisat, hukuk ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri gibi bölümlerden dersler barındıran karma bir ekol olarak eğitim vermektedir. Araştırmanın analiz yöntemi hususunda, çalışmanın kurulması istenen temele en uygun makale olduğundan, Bozyiğit'in (2016) "Türkiye'deki Lojistikle İlgili Lisans Bölümlerinin Ders Programları Üzerine Bir İnceleme" isimli makalesinde kullandığı yöntem esas alınmıştır.

İçerik analizi, imgelerin sınıflandırılması ve bu imgelerin hangi yargıları içerdiğinin ortaya konulması amacıyla belirli kurallar çerçevesinde araştırmacının ortaya koyduğu yargıların bilimsel bir rapor olarak değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Koçak ve Arun, 2013, s. 22).

Bu çalışmada, disiplinler arası bir alan olarak doğan İKY bölümünün ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarının müfredatları ve ilgili alanın lisans programlarının akademik kadrosunun eğitim düzeyleri incelenmiştir. İlgili programlarda bulunan ders içerikleri incelenirken derslerin açılıp açılmadığı hususu dikkate alınmamıştır. Bununla birlikte, üniversitelerde ortak seçmeli derslerin her programda farklılık göstermesinden ve sayılarının çok olmasından dolayı bunlar içerik analizine dâhil edilmemiştir. Müfredatlarda yer alan bahsi geçen dersler hariç tüm derslere zorunlu/seçmeli ve tezli/tezsiz yüksek lisans ayrımları dikkate alınarak yer verilmiştir. Analizde müfredat bütünlüğü sağlanan derslere ve İKY ile doğrudan bağlantılı olan derslere vurgu yapılması amaçlanmıştır. Lisans programlarındaki akademik kadronun eğitim düzeyleri incelenmiş ve ders içerikleri ile akademik kadroların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki olduğu hipotezi kurulmuştur.

Ulusal literatürde İKY yükseköğretim programlarının ders içerikleri ile ilgili bir çalışmaya rastlanılmaması nedeniyle bu çalışmanın İKY alanına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın ana evrenini, Türkiye'de aktif olarak eğitim ve öğretim faaliyetine devam eden İKY ön lisans, lisans ve lisansüstü programların müfredatı ve akademik kadrosu oluşturmaktadır. İKY ile ilgili bu programların ders içeriklerine ve akademik kadrolarına üniversitelerin internet sitelerinden ulaşılmıştır. İlgili üniversitelerin internet sitelerinden ulaşılamayan bilgiler için ise üniversitelerle telefon ve e-posta yoluyla iletişim kurulmaya çalışılmış ve araştırma kapsamındaki bilgiler elde edilmiştir. KKTC'de bulunan 3 üniversiteye ait bilgiler web sayfasından, telefon veya e-posta yoluyla temin edilemediğinden bu üniversitelerde çalışan akademik kadro örnekleme dâhil edilmemiştir.

Araştırmanın verileri 5 Haziran-19 Temmuz 2022 tarihleri arasında toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İKY ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora ders programları incelenmiş, tüm programlardaki dersler tek tek Excel sayfalarına girilmiştir. Excel sayfaları üniversite isimleri, fakülte isimleri, ders isimleri, zorunlu ve seçmeli dersler olmak üzere kodlanmıştır. Analizde hata çıkma payının en aza indirgenmesi amacıyla Excel dosyasına yazılan 2749 ders birkaç kez kontrol edilmiştir. Ortaya çıkan geniş veri tabanından hareketle, ders isimleri ve içerikleri aynı olan dersler arasında eleme yapılmış ve analizin yapılacağı veri şablonları oluşturulmuştur. Bununla birlikte tüm programlardaki derslerin ait oldukları bölümler tespit edilerek, ders içeriklerinin belirlenmesinde önde gelen bölüm bulunmuştur. Bu bulguya ise lisans programları akademik kadrosunun eğitim düzeyleri incelenerek ve ders içerikleri ile akademik kadroların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki olduğu ortaya konularak ulaşılmıştır.

### 4. BULGULAR

Araştırmanın analiz kısmında ilk olarak İKY lisans programları ve bu programlarda yer alan ders içerikleri incelenmiştir. Analizde en çok vurgu yapılan bölüm, İKY lisans programlarıdır. Bunun yanında, ön lisans, yüksek lisans ve doktora programlarının ders içeriklerine ve lisans programlarının akademik kadrosunun mezuniyet düzeylerine de değinilmiştir. Ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarında bulunan 2749 ders detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu derslere, zorunlu ve seçmeli ders ayrımı yapılarak ve derslerin ilgili programa bağlandıkları asıl bölüm dikkate alınarak ilgili tablolarda yer verilmiştir.

#### 4.1. İKY Lisans Programları ile İlgili Bulgular

**Tablo 1.** 2022 Yılı İtibarıyla Aktif Olarak İKY Lisans Eğitimi Veren Üniversiteler (YÖK, TY)

Üniversite Adı	Üniversite Adı
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi (ALKÜ)	İzmir Demokrasi Üniversitesi (İDÜ)
Akdeniz Karpaz Üniversitesi (AKUN)	Kayseri Üniversitesi (KÜ)
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (ADU)	Sakarya Üniversitesi (SAÜ)
Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ)	Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ)
Gümüşhane Üniversitesi (GÜ)	Yakın Doğu Üniversitesi (YDÜ)
İstanbul Medipol Üniversitesi (İMÜ)	Yeditepe Üniversitesi (YÜ)

İKY alanında Türkiye’de ilk lisans eğitimi 2008 yılında Sakarya Üniversitesinde ilgili programda verilmeye başlanmıştır. Tablo 1’de 2021-2022 bahar döneminde aktif olarak İKY alanında lisans eğitimi veren üniversiteler görülmektedir. Tabloda olmayan fakat YÖK’ün sitesinde yer alan Girne Amerikan Üniversitesine 2022 yılında eğitim-öğretim faaliyetlerine devam etmemesi ve ilgili sitede ders içeriklerine ulaşamaması nedeniyle tabloda yer verilememiş ve analize dâhil edilememiştir. Tablo 1’de yer alan 13 lisans programının 6 tanesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, 3 tanesinin İşletme Fakültesinde, birer tanesinin de Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İşletme ve Yönetim Fakültesi, İşletme ve Ekonomi Fakültesi ve Açık Öğretim Fakültesinde yer aldığı görülmektedir. Bu üniversitelere bakıldığında, 13 üniversitenin 8 tanesinin devlet üniversitesi, 5 tanesinin ise vakıf üniversitesi olduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye’de İKY alanında aktif olarak lisans eğitimi veren 13 üniversitenin, ortak seçmeli dersler haricinde, 8 yarıyıl/4 yıl boyunca uyguladıkları müfredatlarda yer alan tüm dersler incelenmiştir. Aynı olan derslerin ayrımı yapılmaksızın ve ortak seçmeli dersler analize alınmaksızın 843 farklı ders olduğu tespit edilmiştir. İsimleri aynı olan ve isimlerinin farklı fakat içeriklerinin benzer olduğu varsayımıyla aynı olduğu öngörülen dersler çıkarılmış ve birbirinden farklı 200 ders kaldığı görülmüştür. Dolayısıyla lisans programları müfredat içerik analizi 200 ders üzerinden yapılmış, ders sayısının fazla olması nedeniyle derslerin tamamı 7 ayrı tablo üzerinden incelenmiştir.

**Tablo 2.** İKY Lisans Programlarındaki İKY Alan Dersleri

Dersler	Zorunlu	Seçmeli	Dersler	Zorunlu	Seçmeli
İnsan Kaynakları Yönetimi	13	-	Dijital İKY	2	1
İş Değerleme ve Ücret Yönetimi	11	-	İK’da İletişim ve İş Birliği	1	2
İş Sağlığı ve Güvenliği	11	-	İnsan Sermayesi Yönetimi	-	3
İş Gücü ve Tedarik	11	-	Karşılaştırmalı İKY	1	2
Kariyer Planlama	9	2	Koçluk ve Mentorluk	1	2
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	9	1	İK’da Paket Programlar	-	2
Performans Değerlendirme	9	1	AB Ekonomik Bütünleşmesi ve İK	-	1
Çalışma İlişkileri	7	2	İK’da Ölçme ve Değerlendirme	-	1
Eğitim ve Geliştirme	8	1	İKY’de Kurum İçi Pazarlama	1	-
İK’da Etik ve Sosyal Sorumluluk	4	5	İKY’de Metrikler	-	1
Ekip Yönetimi	2	7	İKY Muhasebesi	1	-
İnsan Kaynakları Planlaması	8	-	İş Yeri Eğitimi	1	-
Uluslararası İKY	7	1	Kriz ve Stres Yönetimi	-	1
Müzakere ve Toplantı Yönetimi	-	7	Küresel Eğlence Sektöründe İKY	-	1
İş Analizi ve İş Tasarımı	7	-	Motivasyon ve İş Tatmini	1	-
Stratejik İKY	5	2	Sektörel Uygulama	-	1
İş Yeri Dizaynı ve Ergonomi	1	5	Sosyal Güvenlikte Nitelikli Hesaplamalar	-	1
Uygulamalı İKY	3	2	Süreç Analizi	-	1
Kamuda İKY Uygulamaları	-	5	STK’larda İKY	-	1
İKY’de Güncel Konular	2	2	Turizm Sektöründe İKY	-	1
İKY Bilgi Sistemleri	2	2	Uluslararası İKY’de Güncel Konular	-	1
Özlük ve Bordrolama İşlemleri	3	1	Uygulamalı Eğitim ve Geliştirme	-	1
Yetenek Yönetimi	2	2	Uygulamalı Kurumsal Sosyal Sorumluluk	-	1

İKY lisans programlarındaki birbirinden farklı 200 ders incelendiğinde, bu derslerin 46'sının doğrudan İKY alan dersi olduğu tespit edilmiş ve Tablo 2'de bu dersler zorunlu ve seçmeli olarak ayrılmıştır.

**Tablo 3. İKY Lisans Programlarındaki Farklı Bölümlere Ait Dersler**

Dersler	Zorunlu	Seçmeli	Dersler	Zorunlu	Seçmeli
Araştırma Yöntemleri	12	1	İşletme Mikroekonomisi	3	-
Genel Muhasebe	13	-	İşletme Yönetimi	3	-
Örgütsel Davranış	11	2	Kurumsal Kaynak Planlaması	-	3
Hukukun Temel Kavramları	12	-	Makro İktisat	3	-
Genel Ekonomi	11	-	Örgütsel Değişim Yönetimi	-	3
İstatistik	11	-	Protokol ve Sosyal Davranış Kuralları	-	3
Genel Matematik	11	-	Reklam ve Tutundurma Teknikleri	-	3
Yönetim ve Organizasyon	11	-	Sosyal Politika	1	2
Ürün ve Stok Yönetimi	6	4	Sosyoloji	3	-
Stratejik Yönetim	5	5	Türkiye Ekonomisi	-	3
Yönetim Bilişim Sistemleri	8	2	Türkiye'nin Toplumsal Yapısı	-	3
Girişimcilik	3	6	Yönetimsel Karar Verme Teknikleri	-	3
Halkla İlişkiler	2	7	Çalışma Yaşamı Denetimi	1	1
Pazarlama	6	3	Dijital Okuryazarlık	2	-
İşletme Bilimi	9	-	Diksiyon ve Sunum Teknikleri	1	1
Davranış Bilimleri	8	-	Dünya Ekonomisi	-	2
Mesleki İngilizce	4	4	Eleştirel Düşünme	1	1
Etkili İletişim ve Beden Dili	2	5	Endüstri Sosyolojisi	-	2
Örgütsel İletişim	2	5	E-Ticaret	-	2
Uluslararası İşletmecilik	3	4	Felsefe	1	1
Çalışma Ekonomisi	3	3	Gönüllülük Çalışmaları	-	2
Çalışma Psikolojisi	4	2	İdare Hukuku	-	2
Toplam Kalite Yönetimi	1	5	İşletme Hukuku	2	-
Finansal Yönetim	4	2	İşletmelerde Eğitim Yönetimi	2	-
Yeni Yönetim Yaklaşımları	3	3	İşletme Finansmanı	1	1
Hizmet Pazarlaması	-	5	Kamu Maliyesi	-	2
İş Etiği	2	3	Kamu Yönetimi	2	-
Sosyal Medya ve İKY	4	1	Kurumsal Yönetim	-	2
Sosyal Psikoloji	2	3	Müşteri İlişkileri Yönetimi	-	2
Borçlar Hukuku	3	1	Psikoloji	2	-
Çalışma Sosyolojisi	3	1	Sosyal Sigorta, Prim ve Teşvikler	-	2
İşgücü Piyasaları	2	2	Şirketler Hukuku	-	2
Örgüt Kuramları	1	3	Ticaret Hukuku	2	-
Pazarlama Yönetimi	2	2	Türk Vergi Sistemi	-	2
Sayısal Yöntemler	2	2	Yönetim Politikaları	-	2
Tüketici Psikolojisi ve Davranışları	-	4	Yönetim Psikolojisi	-	2
İnovasyon ve Bilgi Yönetimi	-	3	Yönetişim	-	2

Tablo 3'te İKY lisans programlarında yer alan derslerden İKY alan dersleri hariç 76'sı görülmektedir. Bunun yanında bitirme semineri, staj ve proje yönetimi, uygulamalı dersler ile program bünyesinde özel olarak verilen dersler de ayrı tablolarda verilmiştir.

Zorunlu ve seçmeli olarak, 13 lisans programında en çok yer alan derslerin daha net bir şekilde görülmesi amacıyla İKY alan dersleri ve diğer bölümlere ait dersler, aynı tabloda olacak şekilde Tablo 4 oluşturulmuştur.

**Tablo 4.** İKY Lisans Programı Müfredatlarını Ortak Paydada Birleştiren Dersler

Dersler	Zorunlu	Seçmeli	Dersler	Zorunlu	Seçmeli
Araştırma Yöntemleri	12	1	Yönetim Bilişim Sistemleri	8	2
AIİT	13	-	Çalışma İlişkileri	7	2
Genel Muhasebe	13	-	Eğitim ve Geliştirme	8	1
İngilizce	13	-	Girişimcilik	3	6
İnsan Kaynakları Yönetimi	13	-	Halkla İlişkiler	2	7
Örgütsel Davranış	11	2	İşletme Bilimine Giriş	9	-
Hukuka Giriş	12	-	İK'da Etik ve Sosyal Sorumluluk	4	5
Türk Dili	12	-	Pazarlama İlkeleri	6	3
Genel Ekonomi	11	-	Davranış Bilimleri	8	-
İstatistik	11	-	İnsan Kaynakları Planlaması	8	-
İş Değerleme ve Ücret Yönetimi	11	-	Mesleki İngilizce	4	4
İş Sağlığı ve Güvenliği	11	-	Proje Yönetimi	1	7
İşe Alım ve Mülakat Teknikleri	11	-	Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi	8	3
İşletme Matematiği	11	-	Çalışma Ekonomisi	4	3
Kariyer Planlama	9	2	Çatışma Yön. ve Müzakere Teknikleri	-	7
Yönetim ve Organizasyon	11	-	Etkili İletişim ve Beden Dili	2	5
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	9	1	İş Analizi ve İş Tasarımı	7	-
Performans Değerleme	9	1	İK'da Güncel Konular	4	3
Örgütsel İletişim ve İş Birliği	3	7	Liderlik ve Yöneticilik	1	9
Stratejik Yönetim	5	5	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	5	2
Ürün ve Stok Yönetimi	6	4	Uluslararası İşletmecilik	3	4

Tablo 4'te 13 lisans programında bulunan 200 farklı dersten en az 7 lisans programında bulunan dersler alınarak, çoğu lisans programında verilmekte olan 42 ortak derse ulaşılmıştır. Tablo 4'e bakıldığında 13 üniversitenin tamamında zorunlu olarak en çok verilen derslerin Araştırma Yöntemleri, AIİT, Genel Muhasebe, İngilizce, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış olduğu görülmektedir. Bu bağlamda İKY programı ile alakalı en çok verilen dersin İnsan Kaynakları Yönetimi olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4'ten hareketle, İKY bölümü ile doğrudan bağlantılı bölüm derslerinin zorunlu ve seçmeli olarak verildiği üniversiteler ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda Tablo 5'te İKY fonksiyonlarıyla bağlantılı dersler ayrıca ele alınarak bu derslerin zorunlu ve seçmeli olarak verildiği üniversiteler incelenmiştir.

**Tablo 5.** İKY Fonksiyonlarıyla Bağlantılı Dersler

İK Fonksiyonlarıyla Bağlantılı Dersler/Üniversiteler	ADÜ	AKUN	ALKÜ	DAÜ	GÜ	İDÜ	İMÜ	İÜAÖF	KÜ	SAÜ	SDÜ	YDÜ	YÜ
Eğitim ve Geliştirme	Z		Z	Z	Z	Z	Z		Z	Z	Z		S
Çalışma ve Endüstri İlişkileri	Z		Z	Z	S	S	Z	Z		Z	Z		
İK Bilgi Sistemleri	S		Z		Z						S		
İK Planlaması	Z		Z		Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z		
İnsan Kaynakları Yönetimi	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z
İş Analizi ve İş Tasarımı			Z		Z	Z	Z	Z	Z		Z		
İşe Alım Becerileri	Z	Z	Z		Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z		Z
İş Değerleme ve Ücret Yönetimi	Z	Z	Z		Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z		Z
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	Z		Z		Z	Z	S	Z	Z	Z	Z		Z
İş Sağlığı ve Güvenliği	Z	Z	Z		Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z		Z
Kariyer Planlama	Z	Z	Z		S	Z	Z	Z	Z	Z	Z		S
Performans Değerleme	Z	Z	S		Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z		Z
Sosyal Güvenlik Hukuku	Z		Z		Z	Z	S	Z	Z	Z	Z		Z
Uluslararası İKY Yetenek Yönetimi	Z		S	Z		Z		Z	Z	Z	Z		Z



Tablo 5'e bakıldığında, İKY ile bağlantılı 12 fonksiyona ilişkin İKY derslerinin olduğu görülmektedir. İKY bölümü, insan kaynakları fonksiyonlarının üzerine inşa edilmesi gereken bir bölüm olup, lisans programlarında en çok üzerinde durulması gereken derslerin fonksiyon bağlantılı dersler olması gerekmektedir. Bu bilgiler ışığında fonksiyon bağlantılı derslerden Yakın Doğu Üniversitesinde sadece 1 tanesinin, Doğu Akdeniz Üniversitesinde sadece 4 tanesinin ve Akdeniz Karpaz Üniversitesinde sadece 6 tanesinin verilmekte olduğu tabloda dikkat çeken bir diğer noktadır.

İKY alan dersleri, uygulamalı ve fonksiyon bazında dersler olarak ayrı tablolar hâlinde incelenmiştir. Bu tabloların dışında kalan İKY dersleri de mevcuttur. Bu derslerden İş Yeri Dizaynı ve Ergonomi dersi 13 lisans programının 5'inde seçmeli, 1'inde zorunlu olarak; Entelektüel Sermaye Yönetimi dersi 3'ünde seçmeli ders olarak ve Küresel Eğlence Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi dersi 2 programda seçmeli ders olarak verilmektedir. Entelektüel Sermaye Yönetimi ile İş Yeri Dizaynı ve Ergonomi dersi İKY programları için oldukça önemli derslerdir. Bundan dolayı 13 lisans programının en az 7'sinde verilen dersler tablosunda yerini alması gerektiği düşünülmektedir.

**Tablo 6.** Proje ve Staj Bazlı Dersler

Üniversite/Ders	Proje Yönetimi	Bitirme Semineri/Projesi	Staj
ADÜ	S		Z
AKUN	S		
ALKÜ			
DAÜ			
GÜ	S	Z	
İDÜ	S	Z	
İMÜ		Z	S
İÜAÖF	Z		
KÜ	S		Z
SAÜ	S	Z	Z
SDÜ		Z	Z
YDÜ			
YÜ	S	Z	Z

Tablo 6'da Bitirme Semineri, Mezuniyet Projesi, Staj ve Proje Yönetimi derslerini zorunlu ve seçmeli olarak veren lisans programları görülmektedir. Bu derslerden özellikle önem verilmesi gereken staj, öğrencilerin mezun olmadan önce sektörü tanımaları ve kendilerini geliştirmeleri için çok önemli olup, her lisans programında mutlaka olması gereken derstir. Fakat tablo incelendiğinde stajın 13 lisans bölümünden sadece 5'inde olduğu dikkat çekmektedir. Bunun yanında Bitirme Semineri dersi öğrencilerin akademik gelişimleri açısından çok önemli bir ders olmasına rağmen sadece 6 lisans programında verilmektedir.

**Tablo 7.** Uygulamalı Dersler

	ADÜ	AKUN	ALKÜ	DAÜ	GÜ	İDÜ	İMÜ	İÜAÖF	KÜ	SAÜ	SDÜ	YDÜ	YÜ
Bilgisayar Uygulamalı İstatistik	S	Z											
İK'da Paket Programlar Kamuda İKY Uygulamaları	S		S			S			S	S			
Özlük ve Bordrolama İşlemleri							Z	Z			Z		S
Satın Alma ve Satış Yön.Sekt. Uygulamaları	S		S		S				S				
Topluma Hizmet Uygulamaları	S						Z			Z			
Uygulamalı İK Analitiği	S									Z			
Uygulamalı İKY	S				Z	S			Z	Z	S		

Tablo 7'de uygulamalı olarak verilen dersler görülmektedir. İnsan kaynakları disiplinini en iyi şekilde öğrenmek adına, lisans programlarında verilen teorik derslerin yanında uygulama derslerinin de mutlaka olması gerektiği önemli bir gerçektir. Bu sebeple, 13 lisans programında uygulamalı olarak gösterilen dersler için ayrıca bir tablo oluşturulmuştur. Tablo 7'ye bakıldığında, bu derslerin çoğunun üniversitelerde sınırlı sayıda verildiği görülmektedir. Tabloda görülen 13 uygulamalı dersin en çok verildiği üniversitenin 6 ders ile Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (ADÜ) ve Sakarya Üniversitesi (SAÜ) olduğu görülmektedir. Ancak bu üniversitelerin de uygulamalı dersleri seçmeli olarak programlarına dâhil ettikleri dikkati çekmektedir.

İKY alanında hem akademik hem de sektör bazında başarılı olabilmek için özlük ve bordrolama işlemlerinin öğrenilmesi konusu büyük önem arz eden bir diğer konudur. Bu nedenle uygulamalı dersler tablosundaki en önemli dersin Özlük ve Bordrolama İşlemleri dersi olduğunu söylemek mümkündür. Bu dersin Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ), İstanbul Medipol Üniversitesi (İMÜ) ve İstanbul Üniversitesinde (İÜAÖF) zorunlu olarak, Yeditepe Üniversitesinde de seçmeli olarak verildiği dikkati çekmektedir.

Yapılan araştırmada, lisans programlarında verilen ortak derslere ait tablolar oluşturulsa da her üniversitenin sadece kendi programında bulunan bazı farklı dersler olduğu görülmüştür. Çalışmanın analizinde irdelenmesi gereken bir diğer önemli husus da bu farklı derslerdir. Bu nedenle dersler ve ait oldukları üniversite isimleri belirtilerek Tablo 8 oluşturulmuştur. Tablo 8'e bakıldığında, en fazla farklı derse sahip olan üniversitenin Adnan Menderes Üniversitesi ve Sakarya Üniversitesi olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak Adnan Menderes Üniversitesi ve Sakarya Üniversitesinin kendilerine özgü bir müfredatla İKY alanında farklılaşmak istediklerini söylemek mümkündür.

Tablo 8'de bulunan dersler bölümlere ayrılarak incelenmiştir. Bunun sonucunda da Adnan Menderes Üniversitesinde bulunan farklı derslerin işletme ve iktisat eksenli olduğu; Akdeniz Karpaz Üniversitesi'ndeki derslerin kamu yönetimi, işletme ve yabancı dil eksenli olduğu; Alaaddin Keykubat Üniversitesi ve Doğu Akdeniz Üniversitesindeki derslerin birçok farklı bölüm eksenli olduğu; Gümüşhane Üniversitesindeki derslerin çoğunlukla fakülte dışı dersleri bünyesinde barındırdığı; İstanbul Medipol Üniversitesi ve İzmir Demokrasi Üniversitesindeki farklı derslerin işletme ve İKY eksenli olduğu; İstanbul Üniversitesindeki derslerin İKY eksenli olduğu; Sakarya Üniversitesi ve Yeditepe Üniversitesindeki derslerin işletme eksenli olduğu ve son olarak Süleyman Demirel Üniversitesindeki farklı derslerin İKY eksenli olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 8. İKY Lisans Programları Arasında Farklılık Gösteren Dersler**

Dersler	Üniversiteler	Dersler	Üniversiteler
Bilgi Ekonomisi	ADÜ	Vergi Uygulamaları	İDÜ
Gelir ve İstihdam Teorisi	ADÜ	Yönetimde Örnek Olaylar	İDÜ
e-Pazarlama Yöntemleri	ADÜ	İKY'de Ölçme ve Değerlendirme	İMÜ
İcra ve İflas Hukuku	ADÜ	Kültür ve İşletme	İMÜ
İktisadi ve Finansal Kriz	ADÜ	Medeniyet ve Kültür	İMÜ
Karşılaştırmalı İktisadi Sistemler	ADÜ	Mesleki Teknik Yazışmalar	İMÜ
Konaklama İşletmeciliği	ADÜ	Örgüt Geliştirme	İMÜ
Tanıtım Stratejileri	ADÜ	Sektörel Uygulama	İMÜ
Teknoloji Yönetimi ve İş Modelleri	ADÜ	Süreç Analizi	İMÜ
Turizm Sektöründe İKY	ADÜ	Tedarik Zinciri Yönetimi	İMÜ
Uluslararası İktisadi Kuruluşlar	ADÜ	İkna Teorileri ve Retorik	İÜAÖF
Uluslararası Örgütler	ADÜ	Motivasyon ve İş Tatmini	İÜAÖF
Uluslararası Ticaret	ADÜ	Çalışma ve Sanat	SAÜ
Yönetim Ekonomisi	ADÜ	İşletme Analitiği	SAÜ
Almanca	AKÜN	İşletmecilik Tarihi	SAÜ
Arapça	AKÜN	İş Yeri Eğitimi	SAÜ
Araştırma ve Yayın Etiği	AKÜN	Karşılaştırmalı Çalışma İlişkileri	SAÜ
Belge Yönetimi	AKÜN	Kişisel Gelişim	SAÜ
Fransızca	AKÜN	Küresel Şirketlerde Ürün Yönetimi	SAÜ
İşletmelerde Tahmin Analizi	AKÜN	Muhasebede Dönem Sonu İşlemleri	SAÜ
Kobi Yönetimi	AKÜN	Örgütlerde Bilgi Yönetimi	SAÜ
Maliyet Muhasebesi	AKÜN	Örgütsel Davranışta Güncel Sorunlar	SAÜ
Sigorta Pazarlama	AKÜN	Örgütsel Düşüncenin Evrimi	SAÜ
Siyasi Tarih	AKÜN	Uluslararası İlişkiler	SAÜ
Uluslararası Finansal Yönetim	AKÜN	Uygulamalı Eğitim ve Geliştirme	SAÜ
AB Ekonomik Bütünleşmesi ve İKY	ALKÜ	Uygulamalı Kurumsal Sosyal Sorumluluk	SAÜ
Etkinlik Yönetimi	ALKÜ	Kriz ve Stres Yönetimi	SDÜ
Kriz ve Risk Yönetimi	ALKÜ	Medeni Hukuk	SDÜ
Sigortacılık	ALKÜ	Sosyal Diyalog ve Yönetime Katılma	SDÜ
İşletme Politikası	DAÜ	STK'larda İKY	SDÜ
Küresel Siyasete Giriş	DAÜ	Türkiye'nin Ekonomi Politikası	SDÜ
Para ve Bankacılık	DAÜ	Uluslararası İKY'de Güncel Konular	SDÜ
Değerler	GÜ	Yönetim Felsefesi	SDÜ
Grafik Tasarım	GÜ	Yönetim Hukuku	SDÜ
Türkiye'de Yönetim Kültürü	GÜ	Yönetim Muhasebesi	YDÜ
Aile İşletmeleri Yönetimi	İDÜ	e-Müşteri İlişkileri Yönetimi	YÜ
İş Hukukunda Nitelikli Hesaplamalar	İDÜ	İKÇ'lar için Örgüt Tasarımı	YÜ
İş Yaşamında Çalışan Hakları	İDÜ	İKY'de Kurum İçi Pazarlama	YÜ
Örgütsel Davranışta Örnek Olaylar	İDÜ	İşletmelerde Kültürlerarası Konular	YÜ
Sosyal Güvenlikte Nitelikli Hesaplamalar	İDÜ	İşletmelerde Teknolojik Gelişmeler ve Uygulamaları	YÜ
İKY'de Metrikler	İDÜ	Uyarlık Tarihi	YÜ
İK Muhasebesi	İDÜ		

Yapılan inceleme sonucunda, üniversitelerin ders içeriklerinin belirlenme koşullarını daha net bir şekilde ortaya koymak adına, lisans programı olan 13 üniversitenin akademik kadrosunu incelenmiştir. Bu inceleme lisans, yüksek lisans ve doktora mezuniyetine göre yapılmıştır.

**Tablo 9. İKY Lisans Programları Akademik Kadrolarının Mezuniyet Düzeyleri**

Bölümler/Mezuniyet Düzeyleri	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
İşletme	33	23	23
ÇEKO	12	8	11
İKY	2	18	8
Yönetim Organizasyon	0	4	12
Kamu Yönetimi	4	2	3
Sosyoloji	3	2	1
Uluslararası İlişkiler	3	1	1
İktisat	3	1	1
Turizm İşletmeciliği	1	1	2
Mühendislik	3	0	0
İstatistik	2	0	0
Psikoloji	0	1	0

Türkiye’de İKY alanında lisans programı olan 13 üniversitenin 10 tanesinin İKY akademik kadrosuna ulaşılmış ve ulaşılan 68 akademik personelin mezun oldukları bölümler belirlenmiştir. Akademik kadrolara her üniversitenin kendi internet sayfasından ulaşılmıştır. KKTC’de bulunan Akdeniz Karpaz Üniversitesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi ve Yakın Doğu Üniversitesinin akademik kadrosuna üniversitelerin internet sitesinden ulaşılamadığı için bu bilgiye iletişim adreslerinden telefon aracılığıyla ulaşılmak istenmiş fakat bu girişim sonuçsuz kalmıştır. Bu sebeple Tablo 9’a KKTC’deki üniversiteler dâhil edilememiştir.

Tablo 9’da, İKY lisans programlarının akademik kadrosunun mezuniyetinin en çok işletme ve İKY bölümü ağırlıklı olduğu ve işletme mezuniyet düzeyine sahip akademik personelin İKY mezuniyet düzeyine sahip akademik personele oranla yaklaşık 5 kat daha fazla olduğu dikkati çekmektedir. Bunun yanında, çalışmada yer alan 200 farklı ders bölümlere ayrıldığında 70 tanesinin işletme bölümü, 50 tanesinin ise İKY bölümü kaynaklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, ele alınan derslerin büyük çoğunluğunun ait olduğu bölüm ve akademik kadronun mezuniyeti ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu durum ise İKY bölümünün erken dönemde çoğunlukla işletme bölümü altında bir anabilim dalı olarak faaliyette bulunmasına ve İKY bölümlerinin işletme bölümlerine kıyasla akademide daha geç yer almasına bağlanabilir.

#### 4.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Ön Lisans Programları ile İlgili Bulgular

Araştırmanın ön lisans kısmına ilişkin analizde, Türkiye’deki meslek yüksekokulları bünyesinde bulunan İKY programlarında verilen dersler incelenmiştir. Bugün itibarıyla Türkiye’de aktif olarak İKY ön lisans programı 32 üniversitede, 36 meslek yüksekokulunda bulunmaktadır. Bu programlarda, ortak seçmeli dersler dâhil edilmeksizin, toplam 1358 ders olduğu tespit edilmiştir. İlgili tablolar oluşturulmadan önce incelenen derslerin çoğunun aynı olduğu fark edilmiş ve aynı içeriğe sahip dersler birleştirilerek (performans değerlendirme, performans değerlendirme gibi) birbirinden farklı 75 derse ulaşılmıştır. Araştırmanın devamındaki tablolarda bahsi geçen 75 ders incelenmiştir. Tablo 10’da bahsi geçen meslek yüksekokulları görülmektedir.

**Tablo 10. Üniversiteler ve Yüksekokullar**

Adnan Menderes Üniversitesi Sultanhisar MYO	İzmir Kavram Üniversitesi İzmir Kavram MYO
Afyon Kocatepe Üniversitesi Bayat MYO	İstanbul Okan Üniversitesi MYO
Anadolu Üniversitesi	Kırıkkale Üniversitesi Keskin MYO
Artvin Çoruh Üniversitesi Hopa MYO	İstanbul Kavram Üniversitesi İstanbul Kavram MYO
Atatürk Üniversitesi Pasinler MYO	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Simav MYO
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu MYO	Kastamonu Üniversitesi Devrekani TOBB MYO
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gelibolu Piri Reis MYO	Kırıkkale Üniversitesi Lüleburgaz MYO
Doğuş Üniversitesi MYO	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Tefenni MYO
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Üzümlü MYO	Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli MYO
Giresun Üniversitesi Şebinkarahisar Sosyal Bilimler MYO	Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO
Isparta Uygulamalı Bilimler Üni. Aksu M. S. Demirarslan MYO	Nevşehir H. Bektaş Veli Üniversitesi Gülşehir Sos. Bil. MYO
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Eğirdir MYO	Ordu Üniversitesi Ünye MYO
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Gelendost MYO	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Geyve MYO
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Isparta MYO	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Cumhuriyet Sosyal Bilimler MYO
İstanbul Arel Üniversitesi MYO	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Hisarcık MYO
İstanbul Aydın Üniversitesi Anadolu Bil MYO	Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO
İstanbul Beykent Üniversitesi MYO	Tarsus Üniversitesi MYO
İstanbul Gelişim Üniversitesi Gelişim MYO	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Çaycuma MYO

Meslek yüksekokullarında verilen dersler incelendiğinde, genellikle uygulamaya yönelik derslerin ağırlıklı olduğu dikkati çekmektedir. İKY'nin uygulama ile desteklendiğinde daha fazla verim alınabilecek bir disiplin olması nedeniyle meslek yüksekokullarının bu yaklaşımının doğru bir tercih olduğu söylenebilir. Yapılan inceleme sonucunda derslerden 30'unun İKY bölümüne ait olduğu, 20'sinin işletme bölümü kaynaklı olduğu görülmektedir. 75 dersin 30'unun İKY bölümüne ait olması, lisans bölümlerine kıyasla büyük bir orandır. Bu oran ile İKY ön lisans programı varlığını ispatlama yolunda ciddi bir adım atmıştır. Bu durum, lisans eğitimine göre ön lisans eğitim süresinin kısa olması nedeniyle, ön lisansta yoğun olarak alan ve uygulama derslerinin verilmesiyle gerekçelendirilebilir.

Tablo 11'de İKY bölümü ile doğrudan ilgili olan 30 ders olduğu görülmektedir. Derslerin zorunlu ve seçmeli ayrımları dikkate alınarak tablo oluşturulmuştur. İKY dersinin 36 meslek yüksekokulunun 35'inde gösterildiği görülmektedir. Ancak İKY'nin önemli fonksiyonlarından olan İş Analizi ve İnsan Kaynakları Planlaması derslerinin az sayıda meslek yüksekokulunda verilmekte olduğu dikkati çekmektedir. Bunun yanı sıra, İKY alanında Bordrolama ve Özlük İşleri derslerinin oldukça önemli olduğu fakat 36 meslek yüksekokulunun sadece 6'sında bu derslerin gösterildiği dikkati çeken bir diğer konudur. Eğitim süresi kısa olan bu programlarda öğrencilere uygulamada önem taşıyan bu tip derslerin verilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 11. İKY Alan Dersleri**

Dersler	Zorunlu	Seçmeli	Dersler	Zorunlu	Seçmeli
İnsan Kaynakları Yönetimi	34	1	Kamu Personel Yönetimi	9	4
İKY' de İletişim Becerileri ve Takım Çalışması	23	6	İK Planlaması	9	3
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	24	4	Protokol Yönetimi	6	6
İKY Bilişim Sistemleri	23	5	Çatışma, Müzakere ve Stres Yönetimi	4	6
İdari İşler ve Belge Yönetimi	21	5	Stratejik İKY	7	1
İş Değerleme, Performans ve Ücret Yönetimi	18	8	Sendikacılık	4	4
İş Sağlığı ve Güvenliği	13	13	Yetenek Yönetimi	3	4
Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi	19	1	Bordrolama ve Özlük İşleri	4	2
İKY' de Seçme ve Yerleştirme	14	6	İş Yeri Dizaynı ve Ergonomi	2	2
Toplantı ve Sunu Teknikleri	10	8	Entelektüel Sermaye Yönetimi	-	2
Meslek Etiği ve İş Ahlakı	9	9	İş Analizi ve Değerlendirme	2	-
Kriz ve Stres Yönetimi	7	9	İstihdam ve İşsizlik	1	1
İKY' de Eğitim ve Geliştirme	14	1	Uluslararası İKY	1	1
İKY Sektör Uygulamaları	13	2	İş Gören Piyasaları Analizi	1	1
Sosyal Sorumluluk Projesi	4	10	Hizmet İçi Eğitim Programları	-	1

Tablo 12'ye bakıldığında, İKY alan derslerinin dışında kalan 45 dersin zorunlu seçmeli ayrımı yapılarak belirtildiği görülmektedir. Bu derslerden 20'sinin işletme bölümüne ait olduğu tespit edilmiştir. İKY alanı işletme bölümü ile doğrudan bağlantılı bir alan olduğundan elde edilen bulgu son derece normaldir. Tablo 12'ye göre, 20 ders işletme ve 25 ders fakülte içi ve fakülte dışı bölümlere ait olan derslerdir. Bu derslerin 6'sının hukuk, 4'ünün ÇEKO, 4'ünün iktisat, 4'ünün yabancı dil, 3'ünün YÖK, 2'sinin seminer/staj ve 2'sinin fakülte dışı dersler olduğu görülmektedir.

İKY alanı Yönetim ve Organizasyon dersiyle ilişkili olduğundan ön lisans programlarında en çok verilen ders budur. Tablo 11 ve 12'de İKY ön lisans programlarında verilen tüm dersler gösterilmiştir.

**Tablo 12. Farklı Bölümlere Ait Dersler**

Dersler	Zorunlu	Seçmeli	Dersler	Zorunlu	Seçmeli
İngilizce	34	2	İstatistik	8	2
AİTT	34	1	Bitirme Projesi	6	2
Türk Dili	34	1	Vergi Hukuku	2	1
Ekonomi	28	5	Sosyal Politika	4	3
İşletme Bilimi	32	-	Dosyalama ve Arşivleme Teknikleri	3	3
Temel Hukuk	29	2	Örgüt Sosyolojisi	2	4
Yönetim ve Organizasyon	29	2	Finansal Yönetim	5	-
Örgütsel Davranış	26	2	Hizmet Pazarlaması	1	4
Toplam Kalite Yönetimi	15	12	Örgüt Teorisi	2	3
Araştırma ve Raporlama Teknikleri	21	5	Finansal Okuryazarlık	2	2
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	20	6	İşletmelerde Psikolojik Sorun ve Şikâyetler	-	4
Girişimcilik	9	15	Ticaret Hukuku	4	-
Staj	22	2	Almanca	-	3
Genel Muhasebe	17	3	Kamu ve Özel Kesim Yapısı	-	3
Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	9	11	Fransızca	-	3
Pazarlama İlkeleri ve Tüketici Davranışları	9	10	Toplu İş Hukuku	1	2
İşletme Matematiği	15	2	Borçlar Hukuku	2	-
Davranış Bilimleri	14	3	Kongre ve Seminer Organizasyonu	1	1
Müşteri İlişkileri Yönetimi	12	4	Rusça	1	1
Stratejik Yönetim	12	4	Uluslararası Yönetim	1	1
Mesleki İngilizce	9	5	İdare Hukuku	1	-
Çalışma Psikolojisi	10	4	İşletme Finansmanı	-	1
Yönetimsel Karar Verme Teknikleri	10	3			

#### 4.3. İKY Yüksek Lisans Programları ile İlgili Bulgular

Türkiye’de İKY alanında ilk yüksek lisans programı 1968 yılında İstanbul Üniversitesinde verilmeye başlanmıştır. 1968’den bu yana aktif olarak tezli, tezsiz ve uzaktan eğitim biçiminde olmak üzere toplam 26 üniversitenin 37 programında (20 tane tezsiz, 17 tane tezli program) yüksek lisans eğitimi verilmektedir. Bahsi geçen programlar Tablo 13’te tezli ve tezsiz yüksek lisans bazında detaylandırılarak gösterilmiştir. Ayrıca İKY yüksek lisans programları bazı üniversitelerde hâlâ yönetim ve organizasyon bölümünün alt bölümü olarak yer almaktadır. Söz konusu durumun doktora programlarında da benzer şekilde olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 13. Üniversiteler ve İKY Yüksek Lisans Programları**

Bahçeşehir Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans	İstanbul Ticaret Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans
Başkent Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans	İstanbul Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans
Bilgi Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans	Kayseri Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans	Marmara Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans
Çankaya Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans	Mersin Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans
Doğu Akdeniz Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans	Niğantaşı Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans
Dokuz Eylül Üniversitesi/Tezli Yüksek Lisans	Okan Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans
Ege Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/Tezli Yüksek Lisans
Gazi Üniversitesi/Tezli Yüksek Lisans	Süleyman Demirel Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans
Hacettepe Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans	Ufuk Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans
Işık Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans	Uludağ Üniversitesi/Tezli Yüksek Lisans
İstanbul Arel Üniversitesi/Tezsiz Yüksek Lisans	Yeditepe Üniversitesi/Tezli-Tezsiz Yüksek Lisans
İstanbul Aydın Üniversitesi/Tezli Yüksek Lisans	Yıldız Teknik Üniversitesi/Tezli Yüksek Lisans

Yukarıdaki programların ders içerikleri incelendiğinde, yüksek lisans eğitiminde 491 ders verildiği saptanmıştır. Bu derslerden içerikleri aynı olan dersler birleştirildiğinde geriye birbirinden farklı 32 ders kalmıştır. İncelenmesi gereken asıl veri, bahsedilen 32 derstir. Bu dersler İKY alan dersleri ve farklı bölümlere ait dersler olarak iki kısımda incelenmiştir. Derslerde zorunlu ve seçmeli ayrımı dikkate alınmış, bunlar en çok verilen dersten en az verilen derse göre sıralanmıştır. İncelenen derslerin 18’i İKY bölümüne, 9’u ise farklı bölümlere aittir. Bu kapsamda çalışmanın temel amaçlarından biri İKY alan derslerini incelemek, sayılarını ve ders içeriklerini tespit etmektir. Bu doğrultuda İKY alan derslerini göstermek üzere Tablo 14 oluşturulmuştur. Farklı bölümlere ait 9 derse bakıldığında ise bu derslerin 5’inin işletme, 4’ünün ise ÇEKO bölümüne ait olduğu dikkati çekmektedir. Ayrıca farklılık gösteren derslerin çoğunun özel üniversitelerin programlarında bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durumda her üniversitenin akademik kadrosunun uzmanlık alanına göre kendine özgü dersler oluşturmak istediği söylenebilir. Son olarak, bahsi geçen derslerin dışında kalan dersler her programda zorunlu olarak gösterilen uzmanlık alan, proje, seminer, yüksek lisans tezi ve araştırma yöntemleri dersleridir.

**Tablo 14. İKY Alan Dersleri**

Dersler	Zorunlu	Seçmeli	Dersler	Zorunlu	Seçmeli
Performans ve Kariyer Yönetimi	14	18	İnsan Yönetimine Stratejik Yaklaşım	12	8
İKY’nin Davranışsal Boyutu	19	9	İKY’de Güncel Gelişmeler	11	5
İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği	18	10	Çalışma Psikolojisi	8	4
Yönetim Yaklaşımları ve Liderlik	16	12	Uluslararası İKY	1	5
İK Planlaması	16	10	İK’da Nicel Araştırmalar	3	3
İş Değerleme, Ücret ve Ödül Yönetimi	8	15	İnsan Kaynaklarında Nitel Araştırmalar	3	-
Çalışma İlişkileri	15	7	Koçluk ve Mentorluk	1	1
İKY’ye Genel Bakış	15	4	Entelektüel Sermaye Yönetimi	1	-
İK’da Eğitim ve Geliştirme	13	7	İnsan Kaynakları Analitiği	1	-

#### 4.4. İnsan Kaynakları Yönetimi Doktora Programları ile İlgili Bulgular

Türkiye’de ilk İKY (Personel Yönetimi) doktora programı 1968 yılında İstanbul Üniversitesinde başlatılmıştır. Bugün Türkiye’de aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunan 3 doktora programı bulunmaktadır. İstanbul ve Marmara Üniversitesinde İnsan Kaynakları Yönetimi doktora programı bulunmakta iken, Ankara Üniversitesinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı isimli doktora programının olduğu saptanmıştır. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı doktora programı ise, kendi alanında Türkiye’deki ilk ve tek doktora programıdır.

İstanbul ve Marmara Üniversitesindeki İnsan Kaynakları Yönetimi doktora programı müfredatları benzerdir. Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı doktora programının müfredatının ise oldukça farklı olduğu görülmektedir. Ankara Üniversitesinin doktora programı, genel itibariyle kariyer danışmanlığı dersleri üzerine kuruludur. İstanbul ve Marmara Üniversitesinin programları ise daha çok İKY dersleri üzerine yoğunlaşmaktadır.

**Tablo 15. Üniversiteler ve İKY Doktora Programları**

Ankara Üniversitesi	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı
İstanbul Üniversitesi	İnsan Kaynakları Yönetimi
Marmara Üniversitesi	İnsan Kaynakları Yönetimi

Türkiye’deki 3 doktora programının dersleri incelendiğinde 57 tane dersin verildiği, bu derslerden aynı isimli dersler çıkarıldığında geriye birbirinden farklı 35 ders kaldığı görülmektedir. Fakat bu 35 dersin farklılıkları, yukarıda da belirtildiği üzere, genellikle Ankara Üniversitesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. İncelenen dersler İKY ve diğer bölümlere ayrıldığında 35 dersin 23’ünün İKY bölümüne ait olduğu 4’ünün ise işletme bölümüne ait olduğu görülmüştür. İşletme bölümüne ait dersler Girişimcilik ve İşletme Yönetimi, Kültürlerarası İletişim ve Yönetişim, Modern Yönetim Uygulamaları, Stratejik Yönetim dersleridir. İKY bölümüne ait dersler ise Tablo 16’da görülmektedir. Tabloda belirtilmeyen diğer dersler ise araştırma yöntemleri, tez, seminer, uzmanlık alan, yeterliğe hazırlık, ileri araştırma teknikleri, nicel ve nitel yöntem analizleri dersleridir.

**Tablo 16. İKY Alan Dersleri ve Doktora Programları**

İnsan Kaynakları Yönetimi	Ankara-İstanbul-Marmara	Çalışan Davranışları ve Sorun Alanları	Ankara-İstanbul
İKY’de Güncel Yaklaşımlar	Ankara-İstanbul-Marmara	Küresel İnsan Kaynakları Yönetimi	Ankara-Marmara-İstanbul
Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi	Ankara-İstanbul-Marmara	İK Araştırmaları	Marmara-İstanbul
Endüstri Psikolojisi	Ankara	İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği	Marmara-İstanbul
İKY ve Endüstri İlişkileri	Ankara	İKY’de Ölçme ve Değerlendirme	İstanbul
İKY’de Kariyer Danışmanlığı	Ankara	İKY’nin Kuramsal Temelleri	Marmara
İleri Kariyer Danışmanlığı Uygulamaları	Ankara	İKY’de Etik ve Kültür	Marmara
İleri Kariyer Danışmanlığı Teorileri	Ankara	İKY’nin Davranışsal Boyutu	Marmara
İstihdam Politikaları	Ankara	İnsan Sermayesinin Gelişimi	Marmara
Kariyer Danışmanlığı Süreci ve Uyg.	Ankara	Sürdürülebilir İKY	Marmara
Kariyer Danışmanlığı Teorileri	Ankara	Uyuşmazlık Çözümünde Müzakere Teknikleri	Marmara
Kariyer Programlarını Geliştirme ve Değerlendirme	Ankara		

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İKY bölümleri, üniversiteler içinde en çok problem yaşayan İktisadi ve İdari Bilimler fakültelerinin bir parçasıdır. İİBF’lerin kontenjanlarının yüksekliği, kalabalık sınıflar, bazı dönemlerde kontenjanların dolmaması gibi nedenlerle düşük puanlar ile gelen öğrenci profili ve Coronavirus salgını sonrasında dijitalleşmenin getirdiği sorunların yanı sıra, müfredatların da çağa ve sektörün ihtiyaçlarına uyum sağlayamaması fakültelerin sorunları arasındadır (Özkanan, Acar, 2022). Bu sorunlar ekseninde, son zamanlarda akademik olarak var olma sorunu yaşadığı söylenen İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinin Türkiye’de aktif olarak eğitim-öğretim faaliyetinde bulunan 36 ön lisans, 13 lisans, 37 yüksek lisans (17 tezli 20 tezsiz) ve 3 doktora programı mevcuttur. Ön lisans ve lisansüstü programlarında İKY eğitimi alanının daha İKY alanına özgü olduğu, lisans programlarının ise hâlâ işletme bölümü odaklı ve disiplinler arası bir yapıda olduğu söylenebilir.

Yapılan analizde, ön lisans programlarında yer alan 75 farklı dersin 30’unun doğrudan İKY bölümü dersi, 20’sinin ise işletme bölümü dersi olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca programda yer alan dersler incelendiğinde, 75 dersin 15’inde %70 oranında, 34’ünde ise %50 oranında programlar arası müfredat bütünlüğünün sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Lisans programlarında İKY bölümü derslerinin sayısı ise ön lisans programlarındakine oranla oldukça düşüktür. İncelenen 200 dersin 70’i işletme, 51’i ise İKY alanında verilen derslerdir. 200 farklı dersin yer aldığı lisans programlarında aslında ortalama 55 dersin farklılık göstermesi gerekirken, bu sayının oldukça fazla çıkması programların müfredatlarında %300’e varan bir farklılık olduğunu göstermektedir. Tespit edilen bu farklılık, her üniversitenin kendi bünyesinde kendine özgü olma çabası açısından güçlü bir gösterge olabileceği gibi, İKY programları açısından bakıldığında bir çoklu bakış açısının göstergesi olabilir. Özellikle son dönemde üniversite sayısının artması bu durumun oluşmasında etkili olmuştur denilebilir. Lisansüstü programlara bakıldığında ise ders içeriklerinin İKY eksenli olduğu yargısı ön lisans programları ile benzer şekildedir. Yüksek lisans programlarında incelenen 32 farklı dersin 17’si İKY alanı dersi, 6’sı ise işletme alanı dersleridir. Son olarak doktora programlarında incelenen 35 farklı dersin 23’ünün İKY alanı dersi, 4’ünün ise işletme dersi olduğu görülmüştür. Dolayısıyla İKY lisansüstü

programlarının, doğal olarak daha çok kendi iç dinamiklerine yöneldiği, ön lisans programlarında olduğu gibi akademide ağırlığını koymaya başladığı söylenebilir.

Ders içeriklerinin belirlenmesinde bölüm yönetimlerinin ve akademik kadronun mezuniyet bölümlerinin öne çıktığı öngörüldüğünden, çalışma kapsamında lisans programlarında görevli akademik personelin mezun oldukları bölümler incelenmiştir. Akademik personelin %57'sinin işletme mezuniyet düzeyine sahip olduğu, %13'ünün ise İKY akademik mezuniyet düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun alanın akademide işletme gibi bölümlere nazaran yeni bir disiplin olması açısından olağan bir durum olduğu söylenebilir. Geleceğe yönelik olarak küreselleşme, iletişim, teknoloji ve iş yaşamında yaşanacak gelişmelerle İKY müfredatı, eğitimi ve uygulamalarının daha özgün ve farklı olacağı öngörülebilmektedir. Ayrıca bu gelişmelere ve İKY'nin artan önemine paralel olarak bu alanda yetişecek akademik personel sayısının nicelik ve nitelik olarak artması, alana daha fazla katkı yapılmasına imkân sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akar, N. (2013). Türk yönetim yazınının son on yıllık kesitinde insan kaynakları yönetimine bakış. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 70-87.
- Diñer Çetin, A. B. (2015). *İnsan kaynakları yönetiminde bireysel performans değerlendirmenin önemi: Özel sektör uygulaması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi] Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Yayıncılık.
- Benligiray, S. (2006). İşletmelerimizde insan kaynakları bölümlerinin ve yöneticilerinin önemi. *Öneri Dergisi*, 7(25), 69-81.
- Benligiray, S. (2009). Türkiye'de insan kaynakları yönetimi alanında yapılan lisansüstü tezler ve bu tezlerde incelenen temaların analizi: 1938-2008 dönemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 167-197.
- Benligiray, S. (2020). İnsan kaynakları yönetimine giriş. H. Z. Tonus ve D. Paşaoğlu Baş (Ed.), *İnsan kaynakları yönetimi içinde* (s.3-38). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Bingöl, D. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi*, (11. Baskı). Beta Basım Yayım.
- Bozyiğit, S. (2016). Türkiye'deki lojistikle ilgili lisans bölümlerinin ders programları üzerine bir inceleme. *Journal of Yasar University*, 11(42), 133-149.
- Brewster, C. (2004). European perspectives on human resource management. *Human Resource Management Review*, 14, 365-382.
- Dessler, G. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi*. Palme Yayınevi.
- Diñer, D. & Ünsar, S. (2015). Türk üniversitelerinde insan kaynakları yönetimi eğitimi: Genel bir değerlendirme. *Verimlilik Dergisi*, 1, 109-121.
- Erçek, M. (2004). Çeviri, aktör ağları ve eksik/öncül kurumsallaşma: Türkiye'deki mesleki personel/insan kaynakları söyleminin yeniden kurgulanması, 1960-1999. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 129-195.
- Eroğlu, O. (2016). 1923'ten günümüze Türkiye'de insan kaynakları yönetiminin gelişimi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 181-193.
- Fındıkcı, İ. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi*, (8. Baskı). Alfa Basım Yayım.
- Harley, B., & Hardy, C. (2004). Firing blanks? An analysis of discursive struggle in HRM. *Journal Of Management Studies*, 41(3), 377-400.
- Karakütük, K. (1997). İnsan kaynakları. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 30(1), 115-132.
- Keegan, A., & Bosalie, P. (2006). The lack of impact of dissensus inspired analysis on developments in the field of human resource management. *Journal of Management Studies*, 43(7), 1491-1511.
- Koçak, A. & Arun, Ö. (2013). İçerik analizi çalışmalarında örneklem sorunu. *Selçuk İletişim Dergisi*, 4(3), 21-28.
- Koçer, S. & Öksüz, G. (2015). Elektronik işe alma sürecinde özel istihdam bürolarının rolü: Adecco Türkiye ve kariyer.net incelemesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 181-203.
- Mayson, S., & Barrett R. (2006). The 'science' and 'practice' of HRM in small firms. *Human Resource Management Review*, 16, 447-455.
- Mıhçıoğlu, C. (1988). *Türkiye'de çağdaş kamu yönetiminin başlangıç yılları*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Basın-Yayın.
- Öge, S. (2022). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eğitim Yayınevi.

- Özçelik, A. O. (2006). 4857 sayılı İş Kanununun insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarına etkileri ve konuyla ilgili bir araştırma. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 85-107.
- Özkanan, A. & Acar, O. K. (2022). Nicelikten niteliksizliğe Türk yükseköğretimi tarihinde iktisadi ve idari bilimler fakülteleri. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, (18), 1-15. <http://10.20860/ijoses.1112878>
- Personel Yöneticileri Derneği (PERYÖN), (2000). *PERYÖN* [www.peryon.org](http://www.peryon.org) adresinden 27 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- Raymond, A. N. (2009). *İnsan kaynaklarının eğitimi & geliştirilmesi*. C. Çetin (Çev.), 1. Baskı, Beta Basım Yayım.
- Sayılar, Y. (2005). İnsan kaynakları yönetimi alanının Türkiye’deki gelişim çizgisi: Yönetim organizasyon kongreleri üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 147-176.
- Storey, J. (1989). *New Perspectives on human resource management*. Routledge Publish.
- Uyargil, C., Adal, Z., Atay, İ. D., Acar, A. C., Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Dündar, G. & Tüzüner, V. L. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi*, (7. Baskı). Beta Basım Yayım.
- Üsdiken, B. & Çetin, D. (1999). Türkiye’de akademik dünyanın yönetme işine yaklaşımında 1950’li yıllarla birlikte ne değişti?. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(4), 47-65.
- Üsdiken, B. & Pasadeos, Y. (1993). Türkiye’de örgütler ve yönetim yazını. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(2), 73-93.
- Üsdiken, B. & Wasti, A. (2002). Türkiye’de akademik bir inceleme alanı olarak personel personel veya “insan kaynakları” yönetimi, 1972-1999. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3), 1-37.
- Sakarya Üniversitesi (SÜ), (T.Y.). *Tarihçe*. <https://iky.sakarya.edu.tr/tr/icerik/6248/8148/> tarihçe adresinden 27 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK), (T.Y.). İnsan kaynakları yönetimi (fakülte) programı bulunan tüm üniversiteler. <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/mevzuat> adresinden 10 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.



Mustafa AKTÜRFAN (mustafaakturfan@gmail.com, ORCID: 0000-0003-3918-9894)

Öğr. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu,  
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Karaman-Türkiye

25.04.2023

Geliş Tarihi  
Submitted

Ümit SORMAZ (umit.sormaz@manas.edu.kg, ORCID: 0000-0001-7514-1500)

Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi,  
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Konya-Türkiye

22.05.2023

Kabul Tarihi  
Accepted

Bülent ÇİFTKAYA (mnpmesem@hotmail.com, ORCID: 0009-0007-9674-7633)

Okul Müdürü/ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı,  
Bahçelievler Mustafa Nevzat Pırsak Mesleki Eğitim Merkezi, İstanbul-Türkiye

Araştırma Makalesi  
Research article

<https://doi.org/10.55044/meusbd.1287318>

## UNLU MAMUL ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN FARKINDALIK DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

### Özet

Unlu mamuller günün her öğününde sevilerek tüketilen ürünler olup gıda sanayi içerisinde önemli bir paya sahiptir. İşveren, çalışan ve toplum için ekonomik anlamda katma değer üreten bir sektör durumundadır. Bu çalışma, yiyecek ve içecek işletmeleri ile diğer turizm işletmelerinde görev yapan unlu mamuller üretimi çalışanlarına yönelik iş güvenliği ile ilgili uygulamaları belirlemek ve çalışanların bu konudaki bilgi düzeylerini ölçerek farkındalık seviyelerini tespit etmek amacıyla taşımaktadır. Elde edilen sonuçlar kapsamında, unlu mamuller üretimi çalışanlarının bu hususlarda bilgi ve farkındalık seviyelerini arttırmak için öneriler geliştirilmesi hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında, daha fazla işletmeye ve çalışana ulaşabilmek amacıyla nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve bünyesinde unlu mamuller üretim bölümü olan ekmekçilik ve unlu mamuller işletmeleri, restoran işletmeleri ve otel işletmelerindeki unlu mamuller üretim çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul ilinde faaliyet gösteren turizm işletmelerinde çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü 419 unlu mamuller üretim çalışanı oluşturmuştur. Araştırma sonunda çalışanların demografik bilgileri, mesleki tecrübeleri, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi düzeyleri, işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları hakkındaki bilgiler verilmiştir. Ayrıca mutfak, gıda ve turizm ile ilgili eğitim veren devlet ve vakıflara bağlı kurumların müfredatlarında, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin uygulamalı olacak şekilde yer alması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Gastronomi, yiyecek ve içecek, unlu mamuller, iş sağlığı ve güvenliği, İstanbul.

## DETERMINING THE AWARENESS LEVEL OF BAKERY PRODUCT EMPLOYEES REGARDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

### Abstract

Bakery products are the products that are loved and consumed at every meal of the day and hold a significant share within the food industry. It is a sector that generates economic value-added for employers, employees, and society. This study aims to determine the occupational safety practices for employees involved in the production of bakery products within the food and beverage industry and other tourism businesses and it seeks to assess the level of awareness among employees by measuring their knowledge on this subject. Within the scope of the obtained results, the aim is to develop suggestions for improving the practices and knowledge levels of bakery product production personnel regarding occupational safety and enhancing their level of awareness. In the scope of the research, the quantitative research method was employed in order to reach more businesses and employees. The research universe encompasses bakery product production employees working in bakery and bakery product businesses, restaurant and hotel businesses that operate in İstanbul and have a bakery products production department. The sample of the study comprised 419 bakery product production employees who work in tourism enterprises operating in İstanbul and volunteered to participate in the research. At the conclusion of the research, the personnel's demographic information, professional experience, level of knowledge on occupational health and safety, as well as the findings regarding occupational health and safety practices in enterprises, are provided. In addition, it is recommended that practical occupational health and safety training be included in the curricula of institutions affiliated with the state and foundations that provide education on cuisine, food, and tourism.

**Keywords:** Gastronomy, Food and beverage, Bakery products, Occupational health and safety, İstanbul.

## GİRİŞ

İnsan beslenmesinde en önemli paya sahip gıdalar arasında unlu mamuller yer almaktadır. Günümüzde özellikle şehirlerdeki nüfusun artması, kadının iş hayatında daha fazla yer alması ve yoğun iş temposu unlu mamul tüketimini arttırmıştır (Akgün ve Hatırlı, 2022). Bu bağlamda unlu mamul işletmeleri ve bu işletmelerdeki çalışan sayısı da her geçen gün artmaktadır. Artan iş gücüne bağlı olarak işletmelerde sağlık ve güvenlik konularında riskler meydana gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği; çalışanları risklerden koruma, tüketicilerin sağlıklı ve güvenilir gıdaya ulaşımını sağlama, işletme açısından üretimin sürekliliği ve verimi için önemsenen bir kavramdır (Eren, 2016).

Unlu mamul işletmelerinde çalışanın yoğun iş temposu, uzun mesai saatleri vb. nedenlere bağlı olarak çalışanlarda fiziksel ve zihinsel yorgunluk gelişmektedir. Ayrıca işi yetiştirme ve müşteri memnuniyeti gibi kaygılara ek olarak çalışanın ekonomik memnuniyetsizliği çeşitli iş kazalarına neden olmaktadır (Dinçer ve Utlu, 2017). Unlu mamul işletmelerinde hizmetin kesintisiz sürmesi için çalışanın meslek hayatında karşılaşılabileceği risklere karşı korumak iş sağlığı ve güvenliğinin en temel amacıdır (Karanikas ve ark., 2020). Bu amaç doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili prosedürlerin işletmelerde uygulanması, işletmenin fiziki yapısının iş sağlığı ve güvenliği hususunda uygun hâle getirilmesi, konuyla ilgili denetimlerin artırılması, çalışan eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve ergonomik malzemelerin kullanılmasına dikkat edilmesi gerekmektedir.

Araştırma, unlu mamul çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği yönünden farkındalık düzeyinin belirlenmesi amacını taşımaktadır.

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği ile unlu mamul üretimi hakkında bilgi verilmiş ve konu ile ilgili yapılan literatür taramasında ulaşılan araştırmacı görüşleri sunulmuştur.

#### 1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Geçmişten günümüze, insanlar fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte işin devamı için beden sağlığı önem kazanmıştır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği kavramı öne çıkmıştır (Keskin, 2022). Çalışma ortamında yer alan aletlerden ve çalışma şartlarından kaynaklanan kazalara karşı alınan önlemler neticesinde güvenli bir ortam oluşturulması iş güvenliği; çalışma ortamında çalışanlar için tehlike oluşturan unsurların yok edilmesi ve sağlığa zarar verecek nedenlerin ortamdaki uzaklaştırılarak çalışma ortamının güvenli hâle getirilmesi için yapılan düzenli çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanmaktadır (Olçay, 2019). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş sağlığında üç ana hedef üzerinde durmaktadır. Bu hedefler, çalışanların sağlığı ve çalışma imkânlarının geliştirilmesi, çalışma ortamının elverişli hâle getirilmesi ve iş yeri kültüründe sosyal iklimi destekleyerek üretkenliğin artması olarak belirtilmiştir (WHO, 2023; ILO, 2023).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk kaynaklar, bu kavramları Herodot, Hipokrat, Nicander, Paracelsus ve Agricola'ya dayandırsa da bu kavramların Sanayi Devrimi'nden sonra önem kazandığı görülmektedir. Bu konu ile ilgili ilk çalışmayı bilimsel anlamda meslek hastalıklarını ele aldığı kitabı *De Morbis Artificum Diatriba* ile Bernardino Ramazzini yapmıştır (Baybora, 2019). Sanayi Devrimi'nde işverenlerin daha çok para kazanma arzusu çalışanları uygun olmayan şartlarda çalışmaya zorunlu kılmış, özellikle uzun çalışma saatleri ve düşük ücret en önemli sorun olarak görülmüştür. Ayrıca çocuk ve kadın işçiler uygun olmayan şartlarda düşük ücret ile çalıştırılmıştır (Sünbül, 2015). Sanayi Devrimi'nde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk gelişmeler İtalya'da yaşanmıştır. İngiltere bu çalışmaları geliştirmiş ve Sanayi Devri'nde üretimin niteliğini değiştirmiştir. Daha sonra Almanya, İsviçre, Fransa ve Amerika Birleşik Devletleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda adımlar atmıştır. Bu çalışmalar neticesinde 1919'da Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur (Baybora, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların en çok konuştuğu iki kavram, iş kazası ve meslek hastalığıdır (Mil ve Güvercin, 2016). İş sağlığı ve güvenliğinde iş kazası, çalışanların ve işverenlerin dikkat ettiği en önemli kavram olarak görülmektedir. İş kazasının kapsamı 5510 sayılı kanunda belirtilmiştir. Kanunda, meydana gelen olaylar neticesinde çalışanın beden ve ruhen engelli duruma getiren durum iş kazası olarak tanımlanmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından bir olayın iş kazası olarak tanımlanabilmesi için çalışanın sigortalı olması, bir olay ile karşılaşması ve bu olay neticesinde beden ve ruhen engelli duruma gelmesi gibi kısıtların bir arada bulunması gerekmektedir (SGK, 2023a). Çalışanların ruhen ve beden engelli duruma gelmelerine sebep olan iş kazaları farklı şekillerde sınıflandırılmakla birlikte en genel sınıflandırma insan, çalışma ortamı ve teçhizat kaynaklı olarak yapılmakta; umulmadık olaylar da iş kazalarının nedenleri arasında gösterilmektedir. İş kazalarının nedenleri insan davranışına bağlı kalma,

umulmadık olaylar ile fizik ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır (Camkurt, 2013).

İş sağlığı ve güvenliği konusunda iş kazasından sonra gelen en önemli kavram meslek hastalığıdır. Meslek hastalığı çalışanın yürütmüş olduğu işten dolayı geçici veya devamlı olarak hastalık hâlinde olması, bedensel veya ruhen engelli duruma gelmesi olarak tanımlanmaktadır. Meslek hastalığı SGK tarafından yetkilendirilen sağlık kurumunca çalışanın muayene edilmesi ve ilgili tıbbi belgelerin incelenmesi sonucunda raporla belgelendirilmesi ile tespit edilmektedir (SGK, 2023b).

İş kazaları ve meslek hastalıkları iki aşamada incelenmektedir. İlk aşama, iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmeden önce önlemlerin alınarak risklerin engellenmesidir. İkinci aşama ise iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldikten sonra çalışan ve aile bireylerinin ekonomik kayıplarının ve sağlık harcamalarının karşılanmasıdır. Bu bağlamda, sosyal korumanın en önemli işlevi güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve kaza veya hastalığın önlenmesi için risklerin ortadan kaldırılmasıdır (Karadeniz, 2012).

### **1.2.Literatür İncelemesi**

İlgili literatür incelendiğinde unlu mamul çalışanları ile iş sağlığı ve güvenliğini ele alan çalışmalar arasında iş sağlığı ve güvenliği (Çiçek ve Öçal, 2016; Gül, 2022; Karadeniz, 2012), turizm öğrencilerinde iş sağlığı ve güvenliği (Arslan, 2020), turizm işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği (Aktuna, 2017; Altinel ve Türksoy, 2017; İlhan ve ark., 2017), çalışanın kişisel özellikleri ile iş kazaları ilişkisi (Camkurt, 2013), iş sağlığı ve güvenliği algısı (Eraslan ve Cansaran, 2020), işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği riskinin değerlendirilmesi (Eren, 2016; Houba ve ark., 1998; Karanikas ve ark., 2020; Karaçay, 2017; Leso ve ark., 2018; Moyce ve Schenker, 2018; Shikdar ve Sawaqed, 2003; Stoia ve Oancea, 2008) konularının yer aldığı görülmektedir.

Meijster ve ark. (2011) çalışmalarında, iş sağlığı ortamları için bir maliyet-fayda analizinin en önemli unsurlarını tanımlayan metodolojik bir çerçeve sunmuşlar ve farklı paydaşlar (işverenler, çalışanlar ve toplum) için maliyet-fayda oranlarını değerlendirdikleri çalışmalarında çözüm yolu hastalıklarını azaltmaya odaklanan iki müdahale stratejisini uygulamışlardır. Çalışma sonunda, bir sözleşmeye dayalı müdahale programının uygulanması ve hastalık yükünün azalması sonucu ekonomik fayda sağlandığı, iş yeri hekimliği alanında etkili müdahale stratejileri geliştirmenin önemli bilgiler sunduğu belirlenmiştir. Ayrıca modele dayalı bir yaklaşımın kullanılmasının, işle ilgili hastalıklara yönelik müdahalelerin etkin olmasının, vaka incelemesi yapılmasının, müdahalelerin maliyet ve faydalarını değerlendirirken işveren, toplum ve çalışanların bakış açılarının dikkate alınmasının önemini belirtmişlerdir.

Eren (2016) çalışmasında, fırın ürünleri imalat sektörünü iş sağlığı ve güvenliği yönünden incelemiş; fırınlarda iş sağlığı ve güvenliği yönünden gelişebilecek riskleri ve alınacak önlemleri belirlemiş ve sınıflandırmıştır.

Gezgel (2021) çalışmasında, hazır yemek sektöründe çalışan bireylerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bilgi düzeyini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışma sonunda, çalışanların demografik özelliklerinin dikkate alınarak gruplandırılması ve çalışanlara bu doğrultuda eğitim verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Sektörde çalışan sirkülasyonunun fazla olması nedeniyle işletmelerde güvenlik kültürünün oluşmadığını da ifade etmiştir.

Durmaz (2022) çalışmasında, gıda sektöründe iş sağlığı ve güvenliği risklerini araştırmış ve gıda sektöründe oluşabilecek genel riskler üzerinde durmuştur. Bu risklerin tespiti ve kontrolü sayesinde işletmede meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenebileceğini belirtmiştir. Çalışmanın sonunda, bu risklerin kimyasal, fiziksel ve biyolojik olarak sıralanabileceğini ifade etmiştir. Yapılan benzer çalışmalarda, sağlık sorunları yaşayan çalışanların güvenlik bilgi düzeylerinin daha düşük olduğu bildirilmiş (Milczarek ve Najmiec, 2004; Mokarami ve ark., 2019) ve güvenlik iklimi ile seviyesinin artırılmasının kazaların azaltılmasında ve güvenlik performansı göstergelerinin iyileştirilmesinde etkili olabileceği vurgulanmıştır (Kaltah ve ark., 2021).

Bu çalışmalar kapsamında şu hipotez geliştirilmiştir:

**H1:** Unlu mamuller çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi düzeyleri işletmelere göre farklılık göstermektedir.

Aktuna ve Aktuna (2017), iş güvenliği tedbir ve uygulamalarının her ülke, her sektör ve her iş yeri için farklılıklar gösterebildiğini belirtmektedirler. Özkılıç (2005), iş güvenliği uygulamaları kapsamında işletmelerde henüz herhangi bir tehlike oluşmamış veya herhangi bir arıza meydana gelmemiş olsa bile oluşabilecek muhtemel risk ve tehlikelerin öngörülmesi ve bu kapsamda gerekli görülen tedbirlerin alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayna (2018) çalışmasında, risk analizi ve değerlendirmesi sonucunda ortaya konulan tehlikelerin ve bunlara karşı alınması gereken tedbirlerin sektöre ve işletmenin yapısına göre

farklılıklar gösterdiğini, ancak iş güvenliği uygulamaları sonucunda işletmenin bölümlerinde meydana gelebilecek tehlikelerden kaynaklı risklerin hacimlerinin düşürüldüğünü belirtmiştir. Yapılan benzer çalışmalarda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi gerektiği; bu sayede çalışma koşullarının iyileştirilerek çalışanların güvenliğinin sağlanabileceği ve çalışanlara daha rahat ve mutlu bir çalışma ortamı yaratılabileceği vurgulanmıştır (Akalay, 2019; Çetintaş, 2018; Demirtaş, 2020; Irmak, 2020; Tatlıcan ve Çögenli, 2020).

Bu çalışmalar kapsamında şu hipotez geliştirilmiştir:

**H2:** Unlu mamuller çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları işletmelere göre farklılık göstermektedir.

Literatür araştırması, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının farklı araştırmalara konu edildiğini göstermektedir. Bu araştırmalarda çalışanın sağlığı, işin sürekliliği ve ekonomik kayıpların önlenmesi için ilgili paydaşların (işveren, çalışan vb.) iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda farklı unlu mamul işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının araştırılması ve sosyolojik açıdan değerlendirilmesi toplumsal fayda için gereklidir.

## 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırma, yiyecek ve içecek işletmeleri ile diğer turizm işletmelerinde görev yapan unlu mamuller üretim çalışanlarına yönelik iş güvenliği ile ilgili uygulamaları ve bu çalışanların bilgi düzeylerini ölçmek; çalışanların bu hususlardaki farkındalık düzeylerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışanların bu hususlarla ilgili farkındalık düzeylerini arttırmak için öneriler geliştirilmesi hedeflenmiştir. Araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren yiyecek ve içecek işletmeleri ile turizm işletmelerinde unlu mamul üretim sürecinde yer alan çalışanlar üzerinde yürütülmüştür.

### 2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da bulunan ve bünyesinde unlu mamuller üretim bölümü olan ekmekçilik ve unlu mamuller işletmeleri, restoran işletmeleri ve otel işletmelerinde faaliyet gösteren unlu mamuller üretim çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul'un Avrupa Yakası'ndaki ilçelerinde bulunan ve bünyesinde unlu mamuller üretim bölümü olan yiyecek ve içecek işletmeleri ile diğer turizm işletmelerinde çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olanlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda, araştırmaya İstanbul'da faaliyet gösteren ve bünyesinde unlu mamuller üretim bölümü olan 52 ekmekçilik ve unlu mamuller işletmesi, 25 restoran işletmesi ve 38 otel işletmesinden 419 gönüllü unlu mamuller çalışanı katılmıştır. Ural ve Kılıç'a (2013) göre, evren büyüklüğünün sınırsız olduğu ( $n > 10.000$ ) durumlarda örneklemin 384 olması yeterli olmakta, bu sayı evreni temsil edebilmektedir. Bu nedenle, araştırmaya katılmaya gönüllü 419 çalışan yeterli görülmüştür. Araştırma kapsamında oluşturulan anket formu, yüz yüze uygulanmıştır.

### 2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında, daha fazla işletmeye ve çalışana ulaşabilmek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden anket veri toplama aracı uygulanmıştır. Uygulanan anket formu, daha önceki çalışmalarda (Sormaz ve ark., 2014; Gezgel, 2021) uygulanmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ( $> 0.600$ ) soruların derlenmesi ile oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan ankette yer alan bölümler, bölümlerde yer alan soru sayısı ve bölümlerin Cronbach's alpha değerleri şu şekildedir:

1. Demografik bilgiler (4 soru)
2. Mesleki bilgiler (4 soru, Cronbach's alpha: 0,730)
3. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kişisel bilgi düzeyi (15 soru, Cronbach's alpha: 0,843)
4. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları (20 soru, Cronbach's alpha: 0,911)

Araştırmada veri toplanmaya başlamadan önce Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 27.01.2023 tarih ve 02 sayılı toplantısında 17-28 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır.

### 2.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, bir istatistik paket programında analiz edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen demografik ve mesleki bilgilerin değerlendirilmesinde "frekans", unlu mamuller üretim çalışanlarına yönelik iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş sağlığı ve güvenliği hakkında çalışanların kişisel bilgi düzeylerinin değerlendirilmesinde "ANOVA" testi kullanılmıştır.

### 3. BULGULAR

Katılımcılara ait demografik bilgiler değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan unlu mamuller üretim çalışanlarının %68,5'inin erkek, %31,5'inin kadın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %48,9'unun 41-60 yaş arasında, %77,8'inin evli ve %59,7'sinin ortaöğretim mezunu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Demografik Bilgiler (n=419)

	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	132	31,5
Erkek	287	68,5
<b>Yaş</b>		
25 yaş altı	16	3,8
25-40 yaş	147	35,1
41-60 yaş	205	48,9
61 yaş ve üstü	51	12,2
<b>Medeni Durum</b>		
Bekâr	93	22,2
Evli	326	77,8
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
İlköğretim	120	28,6
Ortaöğretim	250	59,7
Ön lisans	41	9,8
Lisans/Lisansüstü	8	1,9
<b>TOPLAM</b>	<b>419</b>	<b>100,0</b>

Katılımcılara ait mesleki bilgiler incelendiğinde, unlu mamul üretim çalışanının %54,2'sinin ustalık/kalfalık belgesine sahip olduğu, %57,8'inin sektörde 21-30 yıldır çalışıyor olduğu, %46,8'inin şu anki işyerlerinde 21-30 yıldır çalışıyor olduğu ve %50,6'sının iş güvenliği üzerine eğitim aldığı belirlenmiştir (Tablo 2).

Katılımcıların çalıştıkları işletmenin iş sağlığı ve güvenliğine göre tehlike sınıfları bilgileri incelendiğinde, unlu mamuller üretim çalışanlarının %44,9'unun çalıştıkları işletmenin tehlike sınıfını "tehlikeli" olarak bildikleri belirlenmiştir. Oysa 26 Aralık 2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları" tebliğine göre, çalışmaya katılan unlu mamul üretim çalışanlarının işletmelerinin "az tehlikeli" sınıfına dâhil olduğu bildirilmiştir (Resmî Gazete, 2012).

**Tablo 2.** Mesleki Bilgileri (n=419)

	<b>Unlu Mamuller İşletmesi</b>		<b>Otel İşletmesi</b>		<b>Restoran İşletmesi</b>		<b>TOPLAM</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Mesleki Eğitim Düzeyleri</b>								
Mesleki diploma	12	5,6	55	44,7	15	18,8	82	19,6
Ustalık/kalfalık belgesi	144	66,7	39	31,7	44	55,0	227	54,2
Mesleki kurs bitirme belgesi	19	8,8	20	16,3	12	15,0	51	12,2
Herhangi bir belgesi yok.	41	18,9	9	7,3	9	11,2	59	14,0
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>								
10 yıldan az	9	4,2	16	13,0	12	15,0	37	8,8
11-20 yıl	36	16,7	25	20,3	19	23,8	80	19,1
21-30 yıl	134	62,0	67	54,5	41	51,2	242	57,8
31 yıl ve üzeri	37	17,1	15	12,2	8	10,0	60	14,3
<b>Şu Anki İşletmede Çalışma Süresi</b>								
10 yıldan az	21	9,7	20	16,3	18	22,5	59	14,1
11-20 yıl	82	38,0	37	30,1	23	28,8	142	33,9
21-30 yıl	104	48,2	58	47,2	34	42,5	196	46,8
31 yıl ve üzeri	9	4,1	8	6,4	5	6,2	22	5,2
<b>İş Güvenli Konusunda Eğitim Alma</b>								
Evet	83	38,4	95	77,2	34	42,5	212	50,6
Hayır	133	61,6	28	22,8	46	57,5	207	49,4
<b>TOPLAM</b>	<b>216</b>	<b>51,6</b>	<b>123</b>	<b>29,3</b>	<b>80</b>	<b>19,1</b>	<b>419</b>	<b>100,0</b>

Verilen cevaplar işletme bazlı değerlendirildiğinde, unlu mamuller işletmesi çalışanlarının %63'ünün işletmesinin "tehlikeli" sınıfta, otel işletmesi çalışanlarının %55,3'ünün işletmesinin "az tehlikeli" sınıfta olduğunu bildiği belirlenmiştir. Restoran işletmesi çalışanlarının ise %45'inin işletmesinin hangi tehlike sınıfında olduğunu bilmediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu veriler, istatistiki olarak değerlendirildiğinde unlu mamuller üretim çalışanlarının işletmelerindeki tehlike sınıfını bilme durumunun gruplar arasında anlamlı ( $p>0.000$ ) olarak farklı olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Gruplar arasındaki bu anlamlı fark, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği doğrultusunda, otel işletmelerinin çalışan sayısına göre yarı zamanlı/tam zamanlı iş güvenliği uzmanı istihdam etmesi gerektiği ve bu uzmanının çalışanlara verdiği eğitimler ya da yaptığı uyarılar ile otel işletmeleri çalışanlarının bilgi düzeyinin diğer işletmelerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

İşletme çalışanlarının, koruyucu sağlık hizmetleri takviminde planlanan sağlık ve güvenlik görüşmelerine ve etkinliklerine katılmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Tak, 2016). İşletme çalışanlarının verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılarak iş sağlığı ve güvenliği konusunu öğrenmeye ve bu konuda beceri geliştirmeye ilgi duymasının işletme yönetiminin sağlanması önerilmiştir (Strahlendorf, 2013).

**Tablo 3.** İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Düzeyi

	Unlu Mamuller İşletmesi		Otel İşletmesi		Restoran İşletmesi		TOPLAM		F	p
	n	%	n	%	n	%	n	%		
<b>Çalıştığınız iş yerinin tehlike sınıfını işaretleyiniz.</b>										
Çok tehlikeli	19	8,8	13	10,5	11	13,8	43	10,3	19,261	0,000
Tehlikeli	136	63,0	16	13,0	21	26,2	173	41,3		
Az tehlikeli	24	11,1	68	55,3	12	15,0	104	24,8		
Bilmiyorum	37	17,1	26	21,2	36	45,0	99	23,6		
<b>İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması</b>										
Doğru cevap	52	24,1	91	74,1	27	33,8	170	40,6	9,117	0,015
Bilmiyorum	49	22,7	13	10,5	12	15,0	74	17,7		
Yanlış cevap	115	53,2	19	15,4	41	51,2	175	41,7		
<b>İşe yeni başlayanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi</b>										
Doğru cevap	92	42,6	84	68,3	37	46,2	213	50,8	5,142	0,079
Bilmiyorum	35	16,2	13	10,5	13	16,3	61	14,6		
Yanlış cevap	89	41,2	26	21,2	30	37,5	145	34,6		
<b>"Çalışmaktan Kaçınma Hakkı"nı kullanabilme durumu</b>										
Doğru cevap	57	26,4	34	27,6	22	27,5	113	26,9	3,752	0,790
Bilmiyorum	21	9,7	21	17,1	12	15,0	54	13,0		
Yanlış cevap	138	63,9	68	55,3	46	57,5	252	60,1		
<b>"İş Kazası" tanımı</b>										
Doğru cevap	49	22,7	82	66,7	46	57,5	177	42,2	15,365	0,000
Bilmiyorum	22	10,2	13	10,5	12	15,0	47	11,2		
Yanlış cevap	145	67,1	28	22,8	22	27,5	195	46,6		
<b>"Risk Değerlendirmesi" tanımı</b>										
Doğru cevap	46	21,3	86	69,9	45	56,3	177	42,2	12,571	0,001
Bilmiyorum	36	16,7	17	13,9	10	12,5	63	15,0		
Yanlış cevap	134	62,0	20	16,2	25	31,2	179	42,8		
<b>Kişisel koruyucu donanımının temin edilmesi</b>										
Doğru cevap	62	28,7	86	69,9	53	66,3	201	48,0	10,1521	0,015
Bilmiyorum	30	13,9	19	15,4	16	20,0	65	15,5		
Yanlış cevap	124	57,4	18	14,7	11	13,7	153	36,5		
<b>İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğü ve sorumluluğu</b>										
Doğru cevap	35	16,2	87	70,7	16	20,0	138	32,9	4,145	0,749
Bilmiyorum	12	5,6	19	15,4	13	16,3	44	10,5		
Yanlış cevap	169	78,2	17	13,9	51	63,7	237	56,6		
<b>İş kazasının Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim süresi</b>										
Doğru cevap	60	27,9	88	71,5	58	72,5	206	49,2	17,943	0,000
Bilmiyorum	23	10,6	14	11,4	7	8,8	44	10,5		
Yanlış cevap	133	61,5	21	17,1	15	18,7	169	40,3		
<b>Uluslararası standartlara göre azami elle yük kaldırma sınırı</b>										
Doğru cevap	10	4,6	16	13,0	8	10,0	34	8,1	4,462	0,652
Bilmiyorum	21	9,7	88	71,5	61	76,3	170	40,6		
Yanlış cevap	185	85,7	19	15,5	11	13,7	215	51,3		
<b>İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları</b>										
Doğru cevap	51	23,6	85	69,1	20	25,0	156	37,2	13,849	0,000
Bilmiyorum	36	16,7	17	13,8	13	16,3	66	15,8		
Yanlış cevap	129	59,7	21	17,1	47	58,7	197	47,0		

<b>Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'ne göre verilen "EMREDİCİ" işareti tanıma</b>										
Doğru cevap	132	61,1	84	68,3	55	68,8	271	64,7		
Bilmiyorum	35	16,2	16	13,0	9	11,2	60	14,3	2,257	0,833
Yanlış cevap	49	22,7	23	18,7	16	20,0	88	21,0		
<b>Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'ne göre "yangın söndürme cihazının yerini gösteren" işareti tanıma</b>										
Doğru cevap	138	63,9	81	65,9	51	63,8	270	64,4		
Bilmiyorum	35	16,2	15	12,2	11	13,8	61	14,6	3,156	0,781
Yanlış cevap	43	19,9	27	21,9	18	22,4	88	21,0		
<b>Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'ne göre verilen "UYARI" işaretinin anlamı</b>										
Doğru cevap	136	63,0	87	70,7	59	73,8	282	67,3		
Bilmiyorum	35	16,2	14	11,4	8	10,0	57	13,6	2,824	0,860
Yanlış cevap	45	20,8	22	17,9	13	16,2	80	19,1		
<b>Çalışanın kaygan bir zeminde kayıp düşme ihtimalini tanıma</b>										
Doğru cevap	71	32,9	88	71,5	46	57,5	205	48,9		
Bilmiyorum	33	15,3	21	17,1	15	18,8	69	16,5	12,380	0,002
Yanlış cevap	112	51,8	14	11,4	19	23,7	145	34,6		
<b>TOPLAM</b>	<b>216</b>	<b>51,6</b>	<b>123</b>	<b>29,3</b>	<b>80</b>	<b>19,1</b>	<b>419</b>	<b>100,0</b>		

Katılımcıların %50,8'inin yeni başlayanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi, %48'inin koruyucu donanımının temin edilmesi, %49,2'sinin iş kazasının bildirilme süresi, %64,7'sinin emredici işareti tanıma, %64,4'ünün yangın söndürme cihazının yerini gösteren işareti tanıma, %67,3'ünün uyarı işaretinin anlamını bilme ve %48,9'unun kaygan bir zeminde kayıp düşme ihtimali ile ilgili iş güvenliği sorularını "doğru" olarak cevapladıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %41,7'sinin işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması, %60,1'inin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi, %46,6'sının iş kazası tanımı, %42,8'inin risk değerlendirme tanımı, %56,6'sının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğü ve sorumluluğu, %51,3'ünün azami elle yük kaldırma sınırı ve %47'sinin iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları ile ilgili soruları "yanlış" olarak cevapladıkları tespit edilmiştir. Elde edilen veriler istatistik olarak değerlendirildiğinde, unlu mamuller üretim çalışanlarının işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması ( $p<0,05$ ), iş kazası tanımı ( $p<0,01$ ), risk değerlendirmesi tanımı ( $p<0,01$ ), kişisel koruyucu donanımının temin edilmesi ( $p<0,05$ ), iş kazasının Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilme süresi ( $p<0,001$ ), iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları ( $p<0,001$ ), çalışanın kaygan bir zeminde kayıp düşme ihtimali ( $p<0,01$ ) sorularına verilen cevaplara göre gruplar arasındaki bilgi düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir (Tablo 3). Bu fark değerlendirildiğinde, otel işletmeleri çalışanlarının "doğru" biçiminde cevapladıkları soruların oranının restoran ve unlu mamuller işletmeleri çalışanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, H1'i doğrular niteliktedir ve bunun otel işletmelerinin yönetmelik gereği çalışan sayısına göre tam zamanlı ya da yarı zamanlı iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulundurmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. İşletme yöneticilerinin, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi düzeyini ve bu husustaki uygulamalarını değerlendirmesi gerekmektedir (Choudhry ve ark., 2007; Muniz ve ark., 2007; Wright ve ark., 2004). Bu durum, Ondieki (2013) ve Wazir'in (2013) çalışmaları ile uyum göstermektedir.

İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususları uygulama düzeyleri incelendiğinde, işletmede iş sağlığı ve güvenliğinin yüksek öncelikli olması (3,19), tehlikeli durumlarda risk almamaları (3,17), işletmede önlemlerin kaza olduktan sonra alınması (3,32), işletmede işlerin en kısa yoldan yapılmasının esas olması (3,34), işletmede iş kazalarının işin doğal bir parçası olarak görülmesi ve hoş görülmesi (2,95), işletmede iş sağlığı ve güvenliğiyle birkaç kişinin ilgilenmesinin yeterli olarak görülmesi (3,23) ve işi yaparken risk almaktan kaçınılması (3,14) durumlarının "orta düzeyde bilgi uygulama" olduğu, yönetimin iş kazalarını önlemek için yeterince önlem aldığı (3,51) tespit edilmiştir (Tablo 4).

**Tablo 4.** İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

	Unlu Mamuller İşletmesi	Otel İşletmesi	Restoran İşletmesi	TOPLAM	F	p
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliği yüksek önceliklidir.	2,27±1,29	4,61±1,30	3,47±1,33	3,19±1,14	38,653	0,000
Yönetimimiz iş kazalarını önlemek için yeterince önlem alır.	2,46±1,12	4,66±1,43	3,58±1,21	3,51±1,26	28,772	0,000
Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin bir rol oynar.	3,32±1,25	4,80±1,42	3,42±1,23	3,64±1,29	29,788	0,000
İş yerimde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili etkili bir iletişim vardır.	2,24±1,22	4,72±1,36	3,30±1,05	3,45±1,17	42,571	0,000
Ne yaparsam yapayım iş kazalarını engelleyemem.	4,62±1,35	2,29±1,26	4,33±1,42	3,78±1,22	37,620	0,000
Tehlikeli durumlarda risk almamam yöneticilerim tarafından hoş karşılanır.	3,81±1,32	2,25±1,21	3,65±1,30	3,17±1,11	7,680	0,003
İşimi yaparken güvenli şekilde çalışmam şarttır.	3,36±1,17	4,76±1,37	3,41±1,25	3,75±1,33	25,484	0,000
İş yerimde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirler her zaman alınır.	2,58±1,35	4,87±1,42	3,75±1,31	3,61±1,27	39,861	0,000
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilerimiz yönetim tarafından önemsenir ve değerlendirilir.	3,24±1,09	4,62±1,40	3,44±1,16	3,70±1,29	20,893	0,000
İş yerimizde önlemler kaza olduktan sonra alınır.	4,22±1,15	2,14±1,22	3,79±1,18	3,32±1,19	24,945	0,000
Güvensiz davranışlar sergileyenlere yönetim tarafından gerekli yaptırım uygulanır.	2,45±1,30	4,71±1,41	3,68±1,37	3,59±1,28	45,573	0,000
İş yerimde iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimler yeterlidir.	3,20±1,12	4,82±1,43	3,66±1,33	3,80±1,33	26,324	0,000
İş yerimde işlerin en kısa yoldan yapılması esastır.	4,60±1,25	2,21±1,07	3,92±1,24	3,34±1,20	41,655	0,000
İş yerimde iş kazaları işin doğal bir parçası olarak görülür ve hoş karşılanır.	3,68±1,34	2,14±1,11	3,48±1,32	2,95±1,06	6,535	0,005
Meydana gelen her türlü iş kazası ve tehlikeli olayı üstlerimize (yöneticilere) rapor ederim.	3,30±1,28	4,89±1,29	3,61±1,51	3,71±1,22	27,620	0,000
İş yerimizde meydana gelen kazalardan ders alınarak yeni önlemler alınır.	3,44±1,44	4,77±1,31	3,70±1,14	3,81±1,35	23,274	0,000
İş yerimizde iş sağlığı ve güvenliğiyle birkaç kişinin ilgilenmesi yeterlidir.	3,89±1,49	2,81±1,42	3,45±1,29	3,23±1,12	8,361	0,001
İşimi yaparken risk almaktan kaçınmam.	3,95±1,41	2,41±1,27	3,26±1,26	3,14±0,95	15,828	0,000
İş sağlığı ve güvenliği gereği kullanmamız gereken kişisel koruyucu donanımlar yönetim tarafından tedarik edilir ve kullanımımız denetlenir.	2,35±1,20	4,60±1,32	3,62±1,35	3,41±1,25	33,281	0,000
İş yerimde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sürekli bir iyileştirme mevcuttur.	3,55±1,44	4,74±1,46	3,59±1,47	3,79±1,34	19,457	0,000

Katılımcıların işletmelerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının genel olarak “yüksek düzeyde” olduğu belirlenmiştir.

Bilgi uygulamaları incelendiğinde, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkin bir rol oynaması (3,64), işletmede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili etkili bir iletişimin olması (3,45), ne yapılırsa yapılsın iş kazalarını engelleyememe durumu (3,78), işi yaparken güvenli şekilde çalışma şartı (3,75), işletmede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirlerin her zaman alınıyor olması (3,61) konularında “yüksek düzeyde bilgi uygulama” olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilerin yönetim tarafından önemsenmesi ve değerlendirilmesi (3,70), tehlikeli davranışlar sergileyenlere yönetim tarafından gerekli yaptırımın uygulanıyor olması (3,59), işletmede iş sağlığı ve güvenliği konusunda verilen eğitimlerin yeterli olması (3,80), meydana gelen her türlü iş kazasının ve tehlikeli olayın yöneticilere rapor edilmesi (3,71), işletmede meydana gelen kazalardan ders alınarak yeni önlemler



alınması (3,81), iş sağlığı ve güvenliği gereği kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımların yönetim tarafından tedarik ediliyor ve kullanımının denetleniyor olması (3,41), işletmede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sürekli bir iyileştirmenin mevcut olması (3,79) hususlarının “yüksek düzeyde bilgi uygulama” olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Elde edilen veriler istatistiki olarak incelendiğinde, unlu mamuller çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işletmeler bazında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,01$ ). Bu durum, H2’yi doğrular niteliktedir.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının düzeyleri işletmeler bazında incelendiğinde, otel işletmelerinde unlu mamuller üretim çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları düzeylerinin yüksek (4,59), unlu mamuller işletmeleri (2,97) ve restoran işletmelerindekilerin ise (3,34) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 5).

**Tablo 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Düzeyleri**

	<b>İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları (M ± SS)</b>	<b>İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Düzeyi</b>
Unlu mamuller işletmesi	2,97±1,05	Orta düzeyde bilgi ve uygulama
Otel işletmesi	4,59±1,32	Yüksek düzeyde bilgi ve uygulama
Restoran işletmesi	3,34±1,32	Orta düzeyde bilgi ve uygulama

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüz toplumlarında değişen beslenme alışkanlıkları yiyecek üretim ve servislerinde hem değişime neden olmuş hem de talebi arttırmıştır. Talepteki bu artış ise mutfakta üretimde çalışanların nitelik ve nicelik olarak artışına neden olmuştur. Çalışmanın yoğun olduğu ve çalışma saatleri olarak vardiya sisteminin uygulandığı mutfaklarda riskler ve tehlikeler de artmıştır. Gerek iş kazaları gerekse meslek hastalıkları açısından riskli bir çalışma ortamı olan mutfaklarda çalışanların sağlıklarının korunması ve devamının sağlanması açısından planlamalar yapmak zorunlu olmuştur (Alamgir ve ark., 2007). Mutfaklarda görevlendirilecek tüm meslek gruplarından çalışanların sağlıklarını korumak için iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzeltici ve önleyici tedbirleri uygulamak gerekmektedir (Akarsu ve Güzel, 2018).

Araştırmada unlu mamuller üretim çalışanlarının daha çok erkek (%68,5), evli (%77,8), 41-60 yaş aralığında (%48,9), ilköğretim mezunu (%59,7) oldukları; ustalık/kalfalık belgesine sahip oldukları (%54,2), 21-30 yıl süresince sektörde çalışıyor oldukları (%57,8) ve 21-30 yıldır şu anki işletmelerinde çalışıyor oldukları (%46,8) belirlenmiştir. Daha önce yapılan benzer bir çalışma, mutfak alanında meslekte kıdem yükseldikçe iş sağlığı ve güvenliği bilgi düzeyinin arttığını vurgulamaktadır (Sormaz ve ark., 2014).

Araştırma sonucunda, katılımcıların %50,6’sının iş güvenliği konusunda eğitim aldıkları tespit edilmiştir. Durdu (2006) iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların bilinç düzeyinin yüksek olduğunu, Babür (2007) ve Aktuna (2017) iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve bilgisi alan çalışanların tutum düzeylerinin daha yüksek olduğunu vurgulamıştır. Şahin ve Erkal (2010) hizmet içi iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan mutfak çalışanlarının kaza geçirme düzeylerini düşük olarak saptamışlardır. Çelebi’ye (2017) göre, mutfaklarda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilgili üniversiteler, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte eğitim programları planlanmalı ve uygulanmalıdır. Böylece çalışanların farkındalıklarının artırılması mümkün olacaktır. Yapılan benzer çalışmalarda, genel olarak turizm ve diğer yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışan gıda işleyicilerinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin bir şekilde ve düzenli olarak verilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Gezgel, 2021; Karabulut, 2016; Sinclair ve ark., 2003).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, unlu mamul işletmelerinde çalışanlarda “orta düzeyde bilgi ve uygulama” (2,97), otel işletmelerindeki unlu mamuller üretim çalışanlarında “yüksek düzeyde bilgi ve uygulama” (4,59) ve restoran işletmelerindeki unlu mamuller üretim çalışanlarında “orta düzeyde bilgi ve uygulama” seviyesinde olduğu (3,34) tespit edilmiştir. Çelebi (2017) ve Semiz (2019) çalışmalarında, yapılacak bilgilendirme ve kullanılacak tabella, kişisel koyucular gibi çeşitli iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları sonucunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulama seviyelerinin artacağını vurgulamıştır.

Tüm bu sonuçların ışığında, unlu mamuller üretim çalışanlarının ne tür işletmelerde çalıştıklarına bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almaları gerektiği görülmektedir. Bu konuda sorumlu olan yöneticiler, unlu mamuller üretim çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda sadece bilgi düzeylerini arttırmakla yetinmemelidir. Çalışanların doğru uygulama alışkanlığı ve tutumu kazanmalarını sağlayacak

hedeflerle eğitimler planlamalı ve gerçekleştirmeli, bunları belirli zaman aralıkları ile tekrar değerlendirmeli, yaşanan eksiklik ya da aksaklıklar için gerekli tedbirleri almalı ve uygulamalıdır. Mutfak, gıda ve turizm ile ilgili eğitim veren devlet ve vakıflara bağlı kurumların müfredatlarına öğrencilerin mesleki hayatlarında kullanacakları uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini eklemeleri gerekmektedir.

Yiyecek ve içecek üretim ve servis hizmeti veren işletmelerin mutfak ve servis alanlarında yarı/tam zamanlı iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulundurması ve bu alanlarda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda uygulama seviyelerini arttırması gerekmektedir.

## KAYNAKLAR

- Akalay, Y. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar tarafından algılanması ve bir lojistik firması uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Rumeli Üniversitesi.
- Akarsu, H. & Güzel, M. (2018). *ÇASGEM, Mutfak bulaşıkhanesi ve restoranlarda iş sağlığı ve güvenliği*. ÇASGEM Yayınları.
- Akgün, E. & Hatırlı, S. A. (2022). Un ve unlu mamuller alt gıda sektöründeki firmaların Ar-Ge ve yenilikçilik düzeylerinin belirlenmesi: TR52 Bölgesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 435-44.
- Aktuna, A. (2017). *Tarım sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde bilgi, tutum ve ilgi düzeyleri: Tekirdağ Süleymanpaşa örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Namık Kemal Üniversitesi.
- Aktuna, A. & Aktuna, A. (2017, Mart, 4-5). *İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği: Tekirdağ Süleymanpaşa Örneği*, III. IBANESS Kongreler Serisi, Edirne, Türkiye.
- Alamgir, H., Swinkels, H., Yu, S., & Yassi, A. (2007). Occupational injury among cooks and food service workers in the healthcare sector. *American Journal of Industrial Medicine*, 50(7), 528-535. <https://doi.org/10.1002/ajim.20475>.
- Altınel, Ö. & Türksoy, N. (2017). Konaklama işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği. *Cataloging-In-Publication Data*, 349.
- Arslan, R. (2020). *Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi ve tutumları üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Ayna, F. G. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve mobilya sektörü için örnek risk analizi uygulaması* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Babür, T. E. (2007). *Muğla'daki birinci sınıf tatil köylerinde çalışan mutfak personelinin aldıkları hizmet içi eğitimi ve mutfak hijyen durumunun değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Baybora, D. (2019). İş sağlığı ve güvenliğine genel bakış. D. Baybora (Ed.), *İş sağlığı ve güvenliği*. 1. Ünite, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3105, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2020.
- Camkurt, M. Z. (2013). Çalışanların kişisel özelliklerinin iş kazalarının meydana gelmesi üzerindeki etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 70-101.
- Choudhry, R. M., Fang, D., & Mohamed, S. (2007). The nature of safety culture: A survey of the state of the art. *Safety Science*, 45(10), 993-1012. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.09.003>.
- Çelebi, D. (2017). *Endüstriyel mutfaklarda iş güvenliği risk değerlendirmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Çetintaş, K. (2018). *Çok tehlikeli işlerde tehlike ve riskler tespit edilirken işverenin / işveren vekilinin etkinliğinin araştırılması: Pendik örnekleme* [Yüksek Lisans Tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Çiçek, Ö. & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.
- Demirtaş, E. S. (2020). *Okullarda bulunan acil durum ekiplerinin öz yeterliliklerinin değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gümüşhane Üniversitesi.
- Dinçer, Ö. & Utlu, Z. (2017). Restoran sektöründe yaşanan iş kazalarını önlemede iş sağlığı ve güvenliğinin önemi. *Aydın Gastronomi*, 1(2), 41-50.
- Durdu, A. (2006). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Durmaz, M. A. (2022). *Gıda sektöründe iş sağlığı ve güvenliği risklerinin çok kriterli karar verme yöntemi ile değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Dünya Sağlık Örgütü (2023, Nisan). *İş sağlığı ve güvenliği*. Occupational health. <https://www.who.int/health-topics/occupational-health> adresinden 5 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.

- Eraslan, E. & Cansaran, C. (2020). İş sağlığı ve güvenliği algısının değerlendirilmesi. *Journal of Turkish Operations Management*, 4(1), 357-368.
- Eren, M. N. (2016). *Fırınlarda iş sağlığı ve güvenliği risklerinin değerlendirilmesi* [İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Gezgel, H. (2021). *Hazır yemek sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği farkındalık düzeyinin belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Gül, S. (2022). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi (45001) performansının ölçülmesi gıda işletmesinde uygulama* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Houba, R., Doekes, G., & Heederik, D. (1998). Occupational respiratory allergy in bakery workers: A review of the literature. *American Journal of Industrial Medicine*, 34(6), 529-546. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(199812\)34:6<529::AID-AJIM1>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(199812)34:6<529::AID-AJIM1>3.0.CO;2-I).
- Irmak, İ. (2020). *Gümüşhane Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin iş güvenliği algularının değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gümüşhane Üniversitesi.
- İlhan, M. N., Gözükar, M. G. & Aksu, E. (2017). Turizm sektöründe iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri. *Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-8.
- Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E., & Salesi, M. (2021). The relationship between safety culture and safety climate and safety performance: a systematic review. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 27(1), 206-216.
- Karanikas, N., Popovich, A., Steele, S., Horswill, N., Laddrak, V., & Roberts, T. (2020). Symbiotic types of systems thinking with systematic management in occupational health & safety. *Safety Science*, 128, 104752. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104752>.
- Karabulut, Ö. F. (2016). *Toplu beslenme hizmeti veren kurumların iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden değerlendirilmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Karaçay, H. (2017). *İş güvenliği mevzuatı çerçevesinde toptan gıda ve dağıtım işlerinde örnek alan irdelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 15-73.
- Keskin, H. (2022). *Akdeniz Bölgesi’nde iş sağlığı ve güvenliğinin turizm sektöründe uygulanması* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi.
- Leso, V., Fontana, L., & Iavicoli, I. (2018). The occupational health and safety dimension of Industry 4.0. *La Medicina Del Lavoro*, 109(5), 327. <https://10.23749/mdl.v110i5.7282>.
- Meijster, T., Van Duuren-Stuurman, B., Heederik, D., Houba, R., Koningsveld, E., Warren, N., & Tielemans, E. (2011). Cost-benefit analysis in occupational health: A comparison of intervention scenarios for occupational asthma and rhinitis among bakery workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(10), 739-745. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2011.064709>.
- Mil, H. İ. & Güvercin, A. (2016). İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının meslek hastalığı boyutunun analizi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27/3), 82-100.
- Milczarek, M., & Najmiec, A. (2004). The relationship between workers’ safety culture and accidents, near accidents and health problems. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 10(1), 25-33.
- Mokarami, H., Alizadeh, S. S., Pordanjani, T. R., & Varmazyar, S. (2019). The relationship between organizational safety culture and unsafe behaviors, and accidents among public transport bus drivers using structural equation modeling. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 65, 46-55.
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual Review of Public Health*, 39, 351-365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth040617-013714>.
- Muniz, B. F., Peon, J. M. M., & Ordas, C. J. V. (2007). Safety culture: analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of Safety Research* 38(6), 627-641. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.09.001>.
- Olçay, Z. F. (2019). Mutfakta iş sağlığı ve güvenliği. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(53), 21-34.
- Ondieki, J.M. (2013) *Assessment of the adoption and level of implementation of cleaner production by star rated hotels in Nairobi County, Kenya*. [MA Research Project]. University of Nairobi,
- Özkılıç, Ö. (2005). İş sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri. TİSK Yayınları.

- Resmî Gazete (2012, Mart). *İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri tehlike sınıfları tebliği*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121226-11.htm>.
- Semiz, H. (2019). *Adana Büyükşehir Belediyesi halk ekmek ve unlu mamül hizmet süreçleri iş güvenliği uygulamaları ve risk değerlendirmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Sinclair, R. C., Smith, R., Colligan, M., Prince, M., Nguyen, T., & Stayner, L. (2003) Evaluation of a safety training program in three food service companies. *Journal of Safety Research*, 34(5), 547-558. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2003.03.003>.
- Shikdar, A.A., & Sawaqed, N. M. (2003). Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries. *Computers & Industrial Engineering*, 45(4), 563-572. [https://doi.org/10.1016/S0360-8352\(03\)00074-3](https://doi.org/10.1016/S0360-8352(03)00074-3).
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2023a, Nisan). İş kazası. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/7b0b48c6-ceba-472b-8011-c4a9b3125133/Is-Kazasi-2022-07-21-09-56-51> adresinden 12 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2023b, Nisan). *Meslek hastalığı*. Sosyal Güvenlik Kurumu. <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/a4b7b555-198f-41e4-a02fa52276bda37/Meslek-Hastaligi-2022-07-21-10-54-41> adresinden 9 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Sormaz, Ü., Demirçivi, B. M., & Yeşiltaş, M. (2014). Dışarıya yemek hizmeti veren (catering) işletmelerde çalışanların iş güvenliği bilgilerinin değerlendirilmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 61-76.
- Stoia, M., & Oancea, S. (2008). Occupational risk assessment in a bakery unit from the District of Sibiu. *Acta Universitatis Cibiniensis Series E: Food Technology*, 12(2), 11-6.
- Strahlendorf, P. (2013) *A theory of incidents: you are your brother and sister's keeper*. Ontario: Workplace Safety North; A Health & Safety Ontario Partner, <https://www.workplacesafetynorth.ca/news/news-post/theory-incidents-you-are-your-brother-and-sister%E2%80%99s-keeper>.
- Sünbül, A. U. (2015). *Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Şahin, H. & Erkal, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan mutfak personelinin iş kazası geçirme durumlarının ve kaza nedenlerinin belirlenmesi. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 20(2), 40-48.
- Tak, S. (2016). *An assessment of occupational health and safety risks in the hospitality industry: The case of Sarova Stanley Hotel, Nairobi, Kenya* [Doctoral Dissertation]. University of Nairobi.
- Tatlıcan, M. & Çögenli, M. Z. (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2023, Nisan). *İş sağlığı ve güvenliği*. International Labor Organization, Occupational Health. <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/occupational-health/lang--en/index.htm> adresinden 7 Mayıs 2023 tarihinde alınmıştır.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi, gözden geçirilmiş ve yenilenmiş 4. Baskı*. Detay Yayıncılık.
- Wazir, A.W. (2013) *Challenges of implementing health and safety programmes in Kenya Airways (KQ)* [MBA Research Project]. University of Nairobi.
- Wright, M., Marsden, S., & Antonelli, A. (2004). *Building an evidence base for the health and safety commission strategy to 2010 and beyond: a literature review of interventions to improve health and safety compliance*. Research report 196. Health and Safety Executive. Greenstreet Berman Ltd.

28.04.2023

Geliş Tarihi  
Submitted

22.06.2023

Kabul Tarihi  
Accepted

Araştırma Makalesi  
Research article

Serkan AYÇİL (sserkan.aycil@gmail.com , ORCID: 0000-0002-3540-5548)

İstanbul PTT Bölge Başmüdürlüğü, Muhasebe ve Finans Müdürlüğü, İstanbul-Türkiye

<https://doi.org/10.55044/meusbd.1289533>

## POSTA HİZMETLERİ PROGRAMININ FONKSİYONELLİĞİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

### Özet

Bu araştırma, ortaya koyduğu çözüm önerileriyle özerk bir yapıya sahip olan üniversiteler ile Kamu İktisadi Kuruluşu iken şirket olarak yeniden yapılandırılan Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi arasındaki koordinasyonu arttırmayı ve sonraki süreçte açılması planlanan program kararlarında üniversite yönetimlerine ve karar alıcı otoritelere yeni fikirler sunmayı amaçlamaktadır. İki farklı araştırma sorusu üzerinden ilerletilen bu çalışmada genel olarak programın amacı, yerleşkeler, staj süresi, kontenjan bilgisi ve öğretim elemanı sayısı gibi olgular “Posta Hizmetleri Programı’nın Akademik Boyutu” başlığı altında toplanmış iken. İstihdam olanakları, insan kaynağı ve posta-kargo dağıtım müdürlüğü sayısı gibi olgular ise “Posta Hizmetleri Programı’nın Kurumsal Boyutu” başlığı altında toplanmıştır. Nitel araştırma yöntemleri içerisinde bir veri toplama aracı olan doküman incelemesi üzerinden ilerletilen bu çalışma, yazılı kaynaklar ile istatistiki verilerin bir arada kullanılmasıyla oluşturulmuştur. Araştırmanın içeriğinde; Posta Hizmetleri Programı’nın bulunduğu yerleşkeler, mesafe bilgileri, zorunlu staj süresi, öğrenci kontenjanları, yerleşen öğrenci sayısı ve öğretim elemanı istatistikleri ile PTT AŞ’nin istihdam verileri, insan kaynağı ve posta-kargo dağıtım müdürlüğü sayısına değinilerek önerilerde bulunulmuştur. Sonuç olarak Posta Hizmetleri Programı’nın açılmış olduğu mevcut yerleşim birimlerinin herhangi birinde posta-kargo dağıtım veya işleme faaliyetini müstakil olarak yürüten bir müdürlüğe rastlanmadığı görülmüştür. Dolayısıyla yeni açılacak program kararlarında posta-kargo dağıtım müdürlüğüne erişim faktörünün göz önünde bulundurulması gerektiği çıkarımında bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Lojistik, Posta Hizmetleri, PTT Çalışanları, İdari Hizmet Sözleşmesi.

## A QUALITATIVE RESEARCH ON THE FUNCTIONALITY OF THE POSTAL SERVICES PROGRAM

### Abstract

This research aims to increase coordination between universities, which have an autonomous structure, and the Post and Telegraph Organization Joint Stock Company, which was restructured from a Public Economic Institution to a company, and to offer views that will add a different functionality to the Postal Services Program. In this study, which is based on two different research questions, the aim of the program, campuses, internship duration, quota information, and the number of teaching staff are gathered under the title of the academic dimension of the Postal Services Program. Facts such as employment opportunities, human resources, and the number of postal-cargo distribution directorates are grouped under the institutional dimension of the Postal Services Program. This study, which was developed through document analysis, a data collection tool among qualitative research methods, was created by utilizing a combination of written sources and statistical data. In the content of the research, suggestions were made by referring to the campuses where the Postal Services Program is located, distance information, compulsory internship period, student quotas, the number of enrolled students, instructor statistics, employment data of PTT AŞ, and the number of human resources and postal-cargo distribution directorates. As a result, it has been observed that there is no directorate that carries out postal-cargo distribution or processing activities independently in any of the existing settlements where the Postal Services Program is opened. Therefore, it has been concluded that the factor of access to the postal-cargo distribution directorate should be taken into account in making decisions for the new program.

**Keywords:** Logistics, Postal Services, PTT Employees, Administrative Service Contract.

## GİRİŞ

2009-2010 Eğitim-Öğretim Dönemi'nde öğrenci kabulünü gerçekleştiren Posta Hizmetleri Programı ilk defa Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Osmaniye Meslek Yüksekokulu ve Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Refahiye Meslek Yüksekokulu'nda faaliyete başlamıştır. Refahiye Meslek Yüksekokulu ve Osmaniye Meslek Yüksekokulu'nun ardından Ağrı Meslek Yüksekokulu, Yüksekova Meslek Yüksekokulu ve Alaçam Meslek Yüksekokulu'nda açılan programlarla birlikte Posta Hizmetleri Programı giderek yaygın hale gelmiş ve kısa zamanda birçok meslek yüksekokulunda öğrenci kabulüne başlamıştır (PTT Genel Müdürlüğü, 2009, s. 182). Bu süreçte üniversiteler ile iş birliği içerisinde olan PTT Genel Müdürlüğü atölye, laboratuvar ve sınıf içerisinde ihtiyaç duyulacak olan teknik donanımların (barkod okuyucu, barkod yazıcı, lazer yazıcı, bilgisayar vb.) tamamını kendi imkânlarıyla karşılamıştır. Bunun yanı sıra PTT eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenlerden bir kısmı meslek yüksekokullarında, diğerleri ise öğretim görevlilerine mesleki alanda eğitimler vermek üzere ilgili PTT eğitim merkezlerinde görevlendirmiştir (PTT Genel Müdürlüğü, 2012, s. 194-196). Posta Hizmetleri Programı'nın 2023 yılı itibarıyla 23 farklı üniversitede uzaktan öğretim, yüz yüze öğretim ve yüz yüze ikinci öğretim uygulamaları bulunmaktadır. Yaklaşık 14 yıllık süreçte, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Altıntaş Meslek Yüksekokulu (ikinci öğretim) haricinde kapatılan herhangi bir programa da rastlanmamıştır. 2009-2010 Eğitim-Öğretim Dönemi'nden 2021-2022 Eğitim-Öğretim Dönemi'ne kadar geçen sürede, mevcut kontenjanların önemli bir kısmının âtil kaldığını, 2022-2023 Eğitim-Öğretim Dönemi'nde ise önlisans ve lisans programlarını tercihte uygulanan baraj puanlarının kaldırılmasıyla birlikte istenilen doluluk hedefine ulaşıldığını da ayrıca belirtmek gerekmektedir.

Posta Hizmetleri Programı'nın, akademik boyutunu ve kurumsal yönünü ortak bir platformda tartışmaya açan bu çalışmada, konu bütünlüğü iki başlık ekseninde toplanmıştır. Buna göre; Posta Hizmetleri Programı ile alakalı teknik detaylar "Posta Hizmetleri Programı'nın Akademik Boyutu", mezuniyet sonrası ve iş yaşamıyla ilgili detaylar ise "Posta Hizmetleri Programı'nın Kurumsal Boyutu" başlığı altında incelenecektir. Geliştirilen çözüm önerileri sayesinde özerk bir yapıya sahip olan üniversiteler ile Kamu İktisadi Kuruluşu iken şirket olarak yeniden yapılandırılan Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi arasındaki koordinasyonu arttırmayı amaçlayan bu araştırmanın yönetici ve karar verici pozisyonunda bulunanlara yeni fikirler sunacağı düşünülmektedir. Literatür taraması sonucunda, ilgili alan ile alakalı farklı türde çalışmalara ulaşılmış olsa da "Posta Hizmetleri Programı'nın Fonksiyonelliği Üzerine Nitel Bir Araştırma" başlıklı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

### 1. LİTERATÜR TARAMASI

Olçay ve ark., (2015) 126 üniversite öğrencisinin staj ile ilgili görüşlerini araştırmaya yönelik bir çalışma yapmıştır. Buna göre, emeğinin karşılığını alamayan ve ucuz işgücü olarak görülen öğrencilerin aynı zamanda mobbinge maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır.

Konya ve Güngör (2015) yaptıkları çalışmada, meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin istihdam durumlarını değerlendirmiştir. Buna göre kalıcı bir iş bulmakta zorlanan önlisans mezunlarının hem staj imkânlarını hem de aldıkları eğitimin kalitesini arttıracak uygulamalara öncelik verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bahadır ve ark., (2018) yaptıkları çalışmada, Posta Hizmetleri Programı'na kayıtlı öğrencilerin, derslerde gösterdikleri akademik başarılarla, mesleki programı ne ölçüde yordadığını araştırmıştır. Buna göre bazı mesleki derslerin genel not ortalaması içinde yeterince temsil edilemediği, iki yıl gibi sınırlı bir öğretim sürecinin ilk yılda elde edilen akademik başarıların mesleki programı yeterince yansıtmadığı, dolayısıyla aradaki noksanlığın ancak ikinci yılın sonunda belli oranda azaldığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda mesleki programların gözden geçirilmesi ve derslerin öğretim programları içerisindeki yerleri ile sürelerinin yeniden tayininin tartışılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Özkan ve Alan (2022) meslek yüksekokulunda öğrenim gören ve 3+1 eğitim modeline göre eğitim alan öğrencilerin, işyeri uygulamasından kaynaklı memnuniyet, kariyer hedefleri sorunlarını tespit etmek amacıyla araştırmalar yapmıştır. Buna göre 3+1 eğitim modeli sayesinde öğrencilerin teorik bilgilerini pekiştirerek mezuniyet sonrasında kolaylıkla iş buldukları sonucuna varılmıştır.

Aycil (2022) çalışmasında, PTT AŞ'nin eğitim alanındaki faaliyetlerini tarihsel bir sistematik içerisinde ele almış ve Posta Hizmetleri Programı'nın güncel uygulamaları üzerine analitik bir incelemede bulunmuştur. Posta Hizmetleri Programı'nda oluşan kontenjan açığının, uzaktan öğretim uygulaması ile PTT AŞ'nin yarı bürokratik yapısından kaynaklandığı üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra Posta Hizmetleri Programı mezunlarının genel olarak büyük şehirlerde çalışmak durumunda kaldıkları konusuna değinilmiştir. Sonuç olarak Türkiye genelindeki nüfus dağılımı ile çalışma potansiyeli birlikte değerlendirildiğinde ilk 10

sırada yer alan büyük şehirlerin herhangi birinde Posta Hizmetleri Programı'nın bulunmadığı çıkarımında bulunulmuştur.

## 2. POSTA HİZMETLERİ PROGRAMI'NIN FONKSİYONELLİĞİ

Yükseköğretim kurumlarında sağlıklı bir ihtiyaç analizi oluşturulmadan açılan her bir bölüm veya programın, ileriki dönemlerde yaşanması muhtemel birtakım problemlere neden olacağı öngörülmektedir. Genellikle plansız büyüme biçiminde ortaya çıkan bu silsile, bir müddet sonra üniversitenin enerjisini etkileyecek düzeye ulaşabilmektedir. Bu etkilerin ilk yansıması ise barınma sorunu, ulaşımında güçlük, kütüphaneye erişimde zafiyet, devamsızlık ve öğrenci sayısının giderek azalması biçiminde kendini gösterebilmektedir. Örneğin, öğrenci sayısı 10'un altına inen bir programın kapanma olasılığı, neredeyse mevcut olguyu açıklamaya yeterlidir (Ulus, Tuncer ve Sözen, 2015, s. 175).

Posta Hizmetleri Programı'nın fonksiyonelliğini açıklamak ve programın geleceğine yönelik sağlıklı bir çıkarımda bulunmak için öncelikle özgün bir çalışma yöntemi belirlenmiştir. İki farklı araştırma sorusu üzerinden ilerletilen bu çalışmada genel olarak programın amacı, yerleşkeler, staj süresi, kontenjanlar ve öğretim elemanı sayısı gibi olgular "Posta Hizmetleri Programı'nın Akademik Boyutu" başlığı altında incelenmiş iken PTT AŞ'nin istihdam verileri, insan kaynağı ve posta-kargo dağıtım müdürlüğü sayısı gibi olgular ise "Posta Hizmetleri Programı'nın Kurumsal Boyutu" başlığı altında incelenmiştir.

## 3. POSTA HİZMETLERİ PROGRAMI'NIN AKADEMİK BOYUTU

### 3.1. Posta Hizmetleri Programı'nın Öncelikli Amacı, Yerleşkeler ve Staj Olanakları

Önlisans programı olarak hizmet vermeye başlayan Posta Hizmetleri Programı, öncelikle PTT AŞ'nin dağıtım alanındaki işgücü gereksinimini karşılamayı amaçlamaktadır. Buna göre:

*Mezun öğrenciler; Posta Hizmetleri Bölümü'nde kazandığı teorik ve uygulamalı eğitim ve öğretimin gereği olarak Kamu Personeli Seçme Sınavı'ndan aldığı başarı puanına göre ya PTT'de dağıtıcı unvanıyla görev yapabilir ya da PTT haricindeki kargo firmalarında çalışabilir. Bunların yanı sıra, bölüm mezunu bölümden aldığı eğitim sayesinde kanun ve yönetmelikler çerçevesinde kurye ya da kargo firması kurabilir ve işletebilirler (Devrek MYO, 2022).*

Posta Hizmetleri Programı'na yerleşkeler itibarıyla bakıldığında, mevcut 23 meslek yüksekokulundan 4'ünün il merkezlerinde, kalan 19'unun ise ilçelerde bulunduğu görülmektedir. Bu konudaki detaylı verilere, "Bulgular" başlığı altında Tablo 2'de yer verilmiştir.

Staj konusundaki uygulamaların ise üniversite bazında değerlendirildiği ve birbirinden oldukça farklı uygulamalar içerdiği görülmektedir. Buna göre bazı üniversitelerde staj zorunluluğu yok iken bazılarında 20-60 iş günü aralığında değişkenlik gösteren bir uygulamanın bulunduğu, bazılarında ise yaz dönemi şeklinde bir uygulamanın mevcut olduğu bilgisine Tablo 1'de ayrıca yer verilmiştir. Örneğin 2022 yılı itibarıyla toplam 18 meslek yüksekokulu bulunan Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, 2019-2020 eğitim öğretim dönemi itibarıyla 5 meslek yüksekokulunun bütün programlarında, 1 meslek yüksekokulunda ise program bazlı 3+1 Uygulamalı Eğitim Modeli'ne geçtiğini açıklamıştır. Staj uygulamasından çok daha farklı bir işlevselliğe sahip olan 3+1 Uygulamalı Eğitim Modeli, 4 dönem üzerinden verilen eğitim-öğretimin 3 dönemini örgün, kalan 1 dönemini ise işyerinde tam zamanlı tamamlamayı öngören bir uygulamadır. Yakın zamanda mevcut uygulamanın Posta Hizmetleri Programı için de başlatılacağı bilgisi paylaşılmıştır (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, 2019, s. 5-7). Posta Hizmetleri Programı'nın bulunduğu meslek yüksekokullarında genel olarak staj uygulamasının zorunlu tutulduğu görülmektedir. Bu konudaki detaylı verilere "Bulgular" başlığı altında Tablo 6'da yer verilmiştir.

### 3.2. Posta Hizmetleri Programı'nın Kontenjan Bilgileri ve Öğretim Elemanı Sayısı

Posta Hizmetleri Programı'na 2022-2023 Eğitim-Öğretim Dönemi itibarıyla toplam 1.265 kontenjan ayrılmıştır. Yüz yüze öğretim, uzaktan öğretim ve yüz yüze ikinci öğretim uygulaması için ayrılan kontenjan 20-80 arasında değişmektedir. Öğretim elemanı sayısı ise Yükseköğretim Kurulu'nun öngördüğü, bir program için gerekli olan asgari 3 öğretim elemanı şartına kısmen uymaktadır (Resmi Gazete, 2023; Yök Atlas, 2022). Buna rağmen 8 meslek yüksekokulunda öğretim elemanı sayısının eşğin altında olduğu Tablo 4'te yer alan verilerden anlaşılmaktadır.

## 4. POSTA HİZMETLERİ PROGRAMI'NIN KURUMSAL BOYUTU

### 4.1. PTT AŞ'nin İstihdam Olanakları, Personel Rejimi ve Çalışan Sayısı

PTT AŞ'nin istihdam politikası, kurumun 23 Mayıs 2013'te anonim şirket olarak yapılandırılmasından önceki ve sonraki süreç olmak üzere iki farklı kategoride değerlendirilmektedir. Buna göre; 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) eki I sayılı cetvele tabi kadrolu çalışanlar ile 399 sayılı KHK eki II sayılı cetvele tabi sözleşmeli çalışanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olup 2013'ten önceki süreçte istihdam edilenlerdir.

2013'ten önce istihdam edilen bir diğer çalışan grubu ise 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışan daimî işçilerdir. İdari hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olan (gişe büro görevlisi, postacı, avukat, teknik personel vb.) çalışanlar ise 2013'ten sonraki süreçte göreve başlayanlar olup 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'na tabi olarak istihdam edilenlerdir. Bunun yanı sıra özellikle posta-kargo dağıtım müdürlüklerinde istihdam edilen ve bağlı buldukları yüklenici firmalara karşı sorumluluğu bulunan ayırım, sevk ve dağıtım çalışanları ile bağlı iştiraklerde istihdam edilen çalışan grupları da mevcuttur (T.C. Posta Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi, 2021, s. 157-159).

PTT AŞ'nin yayımladığı, 2018/1 personel alım ilanında ilk kez, gişe/büro görevlisi için ayrılan 2.625 kontenjandan 600'ü ile postacı pozisyonu için ayrılan 1.623 kontenjandan 623'ü, şirket bünyesinde fiili olarak çalışan ve yazılı sınavda başarılı olan firma personellerine tahsis edilmiştir (PTT, 2018).

PTT AŞ'nin postacı pozisyonu için yayımladığı işe alım ilanlarında, postacının sahip olması gereken fiziksel yeterliliğe dair birtakım öncelikleri de özel şartlara eklediği görülmektedir. Bu şartlar: "Her türlü iklim ve yolculuk koşullarında posta dağıtım işlerini yaya şekilde yapabilecek derecede sağlıklı, erkeklerde en az 168 cm bayanlarda en az 160 cm boyunda olduğunu, kilo ile boy arasındaki farkın 15'ten fazla olmadığını sağlık kurulu raporu ile belgelemek biçiminde tanımlanmıştır" (PTT, 2018).

2021 yılı itibarıyla PTT AŞ'nin istihdam ettiği işgören sayısı 60.942'yi aşmıştır (Bianet, 2020; T.C. Posta Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi, 2021, s. 157-159). 23 Mayıs 2013'ten sonraki süreçte, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 399 sayılı KHK eki I ve II sayılı cetvele tabi istihdam edilenlerden bir kısmının, idari hizmet sözleşmesi hükümlerini kabul ederek sözleşmeli personel statüsüne geçtiğini de ayrıca belirtmek gerekmektedir.

#### **4.2. PTT AŞ'nin Posta-Kargo Dağıtım ve İşleme Müdürlüğü Sayısı**

Posta, banka, kargo ve lojistik işkollarında faaliyette bulunan PTT AŞ, 2018 yılı sonu itibarıyla 5.060 işyeri ile Türkiye'nin farklı birçok noktasında hizmet sunmaya devam etmektedir (T.C. Posta Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi, 2021, s. 80). Posta ve kargo hizmetleri, PTT AŞ'nin faaliyet alanının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Ancak PTT AŞ'nin posta ve kargo işlemleri ile ilgili faaliyetleri sadece posta-kargo dağıtım müdürlükleri bazında değil, il/ilçelerde bulunan PTT müdürlükleri kontrolünde de sürdürülmektedir. Dolayısıyla 2017 yılı itibarıyla 106 olan posta-kargo dağıtım ve işleme müdürlüğü sayısı 2018'de 115'e, 2022'de ise 129'a çıkarılmıştır (PTT, 2022; T.C. Posta Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi, 2021, s. 50).

### **5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ**

Bu bölümde çalışmanın amacı, araştırma verileri, veri toplama süreci, verilerin analizi ve araştırmanın bulguları ile alakalı bilgilere yer verilmiştir. Yazılı kaynaklar ile istatistiki veriler üzerinden oluşturulan bu çalışma, nitel araştırma yöntemleri içerisinde bir veri toplama aracı olan doküman incelemesi üzerinden ilerletilmiştir. Doküman incelemesi; yazılı kayıtların, belirli bir sistem ekseninde tetkik edilmesini gerektiren bir analiz türü olup olgu ile alakalı bilgiler içeren yazılı kaynakların incelenmesi esasına dayanır (Wach ve Ward, 2013, s. 1).

Araştırmanın ilk evresinde öncelikle yazılı kaynaklar toplanmış, sonrasında konuyu destekleyen istatistiki veriler üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir.

#### **5.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma ortaya koyduğu çözüm önerileriyle özerk bir yapıya sahip olan üniversiteler ile Kamu İktisadi Kuruluşu iken şirket olarak yeniden yapılandırılan Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi arasındaki koordinasyonu arttırmayı ve sonraki süreçte açılması planlanan program kararlarında üniversite yönetimlerine ve karar alıcı otoritelere yeni fikirler sunmayı amaçlamaktadır.

#### **5.2. Araştırmanın Verileri**

Araştırmanın temel verilerini, "Posta Hizmetleri Programı'nın Akademik Boyutu" başlığı altında yer verilen programın amacı, yerleşkeler, staj süresi, kontenjanlar ve öğretim elemanı sayısı ile "Posta Hizmetleri Programı'nın Kurumsal Boyutu" başlığı altında yer alan PTT AŞ'nin istihdam verileri, insan kaynağı ve posta-kargo dağıtım müdürlüğü sayısı oluşturmaktadır.

#### **5.3. Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi**

Çalışmanın esasını doküman incelemesi ve istatistiki veriler oluşturmaktadır. Doküman incelemesi; temsil edilebilirliği ve güvenilirliği denetlenmiş kitap, faaliyet raporları ve işletme bütçesi gibi basılı yayımlar ile elektronik ortamda yayımlanan dergi, broşür, yönetmelik, yönerge ve raporlar üzerinden ilerletilmiştir. İstatistiki veriler ise Posta Hizmetleri Programı'nın temel olgularını, alanyazın boyutuna indirgeyen ve programa farklı bir fonksiyonellik kazandırmayı hedefleyen olgular üzerinden oluşturulmaya çalışılmıştır.

Ayrıca Ulusal Tez Merkezi, Araştırmak, Google Akademik, Asosindex, SOBIAD, EBSCO Host gibi elektronik veri tabanları üzerinden "lojistik, posta hizmetleri, PTT çalışanları, idari hizmet sözleşmesi" anahtar kelimeleri kullanılarak aramalar yapılmıştır.

### **6. BULGULAR**



Bu bölümde araştırmanın temel verilerini oluşturan bilgiler ile tablo detaylarındaki bilgileri kendi içerisinde değerlendiren ve anlamlı sonuçlar çıkararak çalışmanın önemini vurgulayan araştırma bulgularına yer verilmiştir:

- 2022 yılı itibarıyla Posta Hizmetleri Programı'nın bulunduğu yerleşkenin merkeze uzaklığı, zorunlu staj süresi ve yerleşkede bulunan posta-kargo dağıtım müdürlüğü sayısı (Tablo 1)
- 2022 yılı itibarıyla Posta Hizmetleri Programı'na ait öğrenci kontenjanları, yerleşen öğrenci sayısı ve öğretim elemanı istatistikleri (Tablo 2)
- 2021 yılı itibarıyla PTT AŞ'nin insan kaynağı (Tablo 3)
- PTT AŞ'nin 2008-2018 yılları arasındaki işe alım verileri (Tablo 4)
- 2005-2020 yılları arasında PTT AŞ'de firma çalışanı olarak istihdam edilenlerin sayısı (Tablo 5)
- 2022 yılı itibarıyla il bazında posta-kargo dağıtım ve işleme müdürlüğü sayısı (Tablo 6)

**Tablo 1.** 2022 Yılı İtibarıyla Posta Hizmetleri Programı'nın Bulunduğu Yerleşkeler, Merkeze Uzaklık, Zorunlu Staj Süresi ve Yerleşkede Bulunan Posta-Kargo Dağıtım Müdürlüğü Sayısı

Üniversite	Programın Bulunduğu Yerleşke	Merkeze Uzaklık (Km)	Zorunlu Staj Süresi (İş günü)	Posta-Kargo Dağıtım Müdürlüğü Sayısı
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	Merkez	-	20	0
Amasya Üniversitesi	Taşova	51	Yok	0
Ardahan Üniversitesi	Göle	45	30	0
Atatürk Üniversitesi	Horasan	85	+15	1
Bayburt Üniversitesi	Merkez	-	30	0
Bitlis Eren Üniversitesi	Adilcevaz	91	-	0
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Gerede	53	30-60	0
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Ağlasun	32	30	0
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	Refahiye	76	20	0
Giresun Üniversitesi	Tirebolu	43	Var	0
Gümüşhane Üniversitesi	Köse	45	30-60	0
Hakkâri Üniversitesi	Yüksekova	77	Var	0
Iğdır Üniversitesi	Tuzluca	39	Yaz Dönemi	0
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Sütçüler	100	-	0
Kafkas Üniversitesi	Merkez	-	-	0
Kayseri Üniversitesi	Bünyan	46	-	2
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	Altıntaş	47	+30	1
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Alaçam	87	-	1
Ondokuz Mayıs Üniversitesi (Uzaktan Öğretim)	Alaçam	-	-	-
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (N.Ö.)	Merkez	-	-	0
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (İ.Ö.)	Merkez	-	-	0
Siirt Üniversitesi	Kurtalan	33	30	0
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Koyulhisar	166	-	0
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Almus	33	20	0
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	Devrek	55	30	1

**Kaynak:** Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, 2022; Almus MYO, 2022; Amasya Üniversitesi, 2022; Başarı Sıralaması, 2022; Bayburt SBMY, 2022; Bolu İzzet Baysal Üniversitesi, 2022; Devrek MYO, 2022; Gümüşhane Üniversitesi, 2022; Hakkâri Üniversitesi, 2022; KGM, 2022; MAKÜ Ağlasun MYO, 2022; Nihat Delibalta Göle MYO, 2022; PTT, 2022; Refahiye MYO, 2022; Siirt Üniversitesi, 2022; Tirebolu Mehmet Bayrak MYO, 2022; Tuzluca MYO, 2022

Tablo 1’deki verilere göre Posta Hizmetleri Programı’nın aktif olduğu üniversite sayısının 23 olduğu; mevcut programlardan 4’ünün il merkezlerinde, kalan 19’unun ise ilçelerdeki meslek yüksekokullarında açıldığı anlaşılmaktadır. Yerleşke ve merkeze uzaklık verileri birlikte değerlendirildiğinde, en uzak mesafedeki programın 166 km, en yakın yerleşkenin 32 km, il/ilçe arasındaki ortalama mesafenin ise 60 km olduğu görülmektedir. Staj süresinin 15-90 iş günü aralığında değiştiği, 1 programda staj muafiyeti uygulandığı, 1 programda staj süresinin yaz dönemini kapsadığı, 2 programda ise zorunlu staj süresinin ilgili meslek yüksekokullarının tasarrufunda olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca mevcut 23 ilden sadece 5’inde posta-kargo dağıtım müdürlüğünün bulunduğu ve en yakın mesafedeki yerleşkenin merkeze 46 km’lik mesafede olduğu görülmektedir.

**Tablo 2. 2022 Yılı İtibarıyla Posta Hizmetleri Programı’na Ait Öğrenci Kontenjanları, Yerleşen Öğrenci Sayısı ve Öğretim Elemanı İstatistikleri**

Üniversite	Meslek Yüksekokulu	Öğrenci Kontenjanı	Yerleşen Öğrenci Sayısı	Öğretim Elemanı Sayısı
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	Meslek Yüksekokulu	60	60	3
Amasya Üniversitesi	Taşova Yüksel Akın Meslek Yüksekokulu	60	60	3
Ardahan Üniversitesi	Nihat Delibalta Göle Meslek Yüksekokulu	20	20	2
Atatürk Üniversitesi	Horasan Meslek Yüksekokulu	60	60	-
Bayburt Üniversitesi	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	40	40	3
Bitlis Eren Üniversitesi	Adilcevaz Meslek Yüksekokulu	45	45	2
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Gerede Meslek Yüksekokulu	80	80	2
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Ağlasun Meslek Yüksekokulu	60	60	3
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	Refahiye Meslek Yüksekokulu	80	80	2
Giresun Üniversitesi	Tirebolu Mehmet Bayrak Meslek Yüksekokulu	40	40	3
Gümüşhane Üniversitesi	İrfan Can Köse Meslek Yüksekokulu	50	50	4
Hakkâri Üniversitesi	Yüksekova Meslek Yüksekokulu	35	35	4
Iğdır Üniversitesi	Tuzluca Meslek Yüksekokulu	30	30	2
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Sütçüler Prof. Dr. Hasan Gürbüz Meslek Yüksekokulu	30	30	3
Kafkas Üniversitesi	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	50	50	2
Kayseri Üniversitesi	Bünyan Meslek Yüksekokulu	30	30	3
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	Altıntaş Meslek Yüksekokulu	50	50	3
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Alaçam Meslek Yüksekokulu	60	60	3

Ondokuz Mayıs Üniversitesi (Uzaktan Öğretim)	Alaçam Meslek Yüksekokulu	80	80	
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Osmaniye Meslek Yüksekokulu	60	40	3
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi (İkinci Öğretim)	Osmaniye Meslek Yüksekokulu	40	40	
Siirt Üniversitesi	Kurtalan Meslek Yüksekokulu	60	60	1
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Koyulhisar Meslek Yüksekokulu	45	45	2
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Almus Meslek Yüksekokulu	50	50	3
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	Devrek Meslek Yüksekokulu	50	50	3
<b>Toplam</b>		<b>1.245</b>	<b>1.245</b>	<b>59</b>

**Kaynak:** (YBYS, 2022)

Tablo 2’de verilen bilgilere göre 2022-2023 Eğitim-Öğretim Dönemi itibarıyla belirlenen kontenjanların tamamının tercih edildiği ve doluluk oranının %100 olduğu, bunun yanı sıra öğretim elemanı sayısında ciddi düzeyde farklılıklar bulunduğu, ancak genel olarak asgari 3 öğretim elemanı şartına riayet edildiği söylenebilir. Buna göre 2 meslek yüksekokulunda asgari sınırın üzerinde öğretim elemanı bulundurulduğu, 12 meslek yüksekokulunda asgari 3 öğretim elemanı şartına riayet edildiği, 7 meslek yüksekokulunda öğretim elemanı sayısının 2 olduğu, 1 meslek yüksekokulunda sayının 1’e düştüğü, 1 meslek yüksekokulunda ise herhangi bir veriye erişilemediği görülmektedir.

**Tablo 3.** 2021 Yılı İtibarıyla PTT AŞ’nin Toplam İnsan Kaynağı

Statü	Norm Kadro/Pozisyon	İnsan Kaynağı
657	399 sayılı KHK eki I sayılı cetvele tabi kadrolu personel	30
	399 sayılı KHK eki II sayılı cetvele tabi sözleşmeli personel	11.820
İHS	6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu’na tabi olan ve idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen personel	23.347
Daimî İşçi	4857 sayılı İş Kanunu’na tabi sürekli işçi	100
Firma	Taşeron firma çalışanı	17.133
İştirakler	Anadolum Destek Lojistik Hizmetleri Sanayi ve Ticaret AŞ	4.209
	Kule Verici Tesisleri İşletim ve Teknolojileri AŞ	54
	PAL Exspress Limited	-
	PTT Bilgi Teknolojileri AŞ	92
	PTT Para Lojistik ve Özel Güvenlik Hizmetleri AŞ	4.157
	Pttem Teknoloji ve Elektronik Hizmetleri AŞ	-
Sofra Kurumsal ve Ödüllendirme Hizmetleri AŞ	-	
<b>Toplam İnsan Kaynağı</b>		<b>60.942</b>

**Kaynak:** (Bianet, 2020; T.C. Posta Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi, 2021, s. 157-171).

Tablo 3'teki verilere göre 5 farklı statüde istihdam edilen PTT AŞ çalışanlarından 399 sayılı KHK eki I ve II sayılı cetvele tabi istihdam edilenlerin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na, idari hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirilenlerin 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'na, sürekli işçi statüsünde istihdam edilen daimî işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu'na, yüklenici firma statüsünde çalışanların firma mahiyetine, PTT AŞ uhdesindeki şirketlerde istihdam edilenlerin ise iştirak şirketi statüsüne tabi çalıştırıldığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 4. PTT AŞ'nin 2008-2018 Yılları Arasındaki İşe Alım Verileri**

Statü	Pozisyon/Yıllar	2008	2009	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2018
657	Memur	107	1.454	860	627					
	Dağıtıcı	723	11	-	217					
İHS	Gişe Büro Gör.					2.332	210	715	1.113	2.625
	Postacı					1.025	626	257	637	1.623
Firma Çalışanı	Posta Ayrım ve Dağıtım Personeli	2.659	1.431	853	412	-	-	-	1.188	-
	Kargo Personeli	-	-	-	369	-	-	-	-	-

**Kaynak:** Memurlar.Net, 2013; Memurlar.Net, 2015; Memurlar.Net, 2017; OSYM, 2007; OSYM, 2009; OSYM, 2011; PTT AŞ Genel Müdürlüğü, 2016, s. 117

Tablo 4'teki verilere göre 2008-2012 yılları arasında, memur ve dağıtıcı pozisyonunda istihdam edilenlerin 399 sayılı KHK eki I ve II sayılı cetvele tabi olduğu, PTT AŞ'nin anonim şirket olarak yapılandırıldığı 2013 yılından sonraki süreçte alımı gerçekleştirilen gişe/büro görevlisi ve postacı pozisyonundaki işgörenlerin ise 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanunu'na tabi olduğu ve idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edildiği görülmektedir. Ayrıca firma çalışanı kategorisinde posta ayırım ve dağıtım personeli ile kargo personeli biçiminde bir pozisyon planlamasının yapıldığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 5. 2005-2020 Yılları Arasında PTT AŞ'de Firma Çalışanı Olarak İstihdam Edilenlerin Sayısı**

Yıllar	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2015	2016	2017	2019	2020
İstihdam	2.948	3.201	3.128	5.787	7.218	7.791	8.644	9.465	12.905	13.597	14.785	16.430	17.133

**Kaynak:** Bianet, 2020; Birlik Haber-Sen, 2017, s. 19; Medya Ege, 2021; PTT AŞ Genel Müdürlüğü, 2016, s. 109; Ticaret Gazetesi, 2019

Tablo 5'teki verilere göre firma çalışanı sayısının periyodik olarak artış eğiliminde olduğu, 2020'de ise ilk yıla oranla yaklaşık 6 kat artış gösterdiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 6.** 2022 Yılı İtibarıyla İl Bazında Posta-Kargo Dağıtım ve İşleme Müdürlüğü Sayısı

İller	Posta Dağıtım Müdürlüğü Sayısı	Kargo Dağıtım Müdürlüğü Sayısı	Posta-Kargo Dağıtım ve Toplama Müdürlüğü Sayısı	Posta-Kargo İşleme ve Dağıtım Müdürlüğü Sayısı
Adana	2	-	-	1
Adıyaman	-	-	1	-
Afyonkarahisar	-	-	-	1
Ankara	8	2	-	2
Antalya	2	1	-	1
Aydın	-	-	1	-
Balıkesir	-	-	1	-
Batman	-	-	1	-
Bursa	3	1	-	1
Çorum	-	-	1	-
Denizli	1	-	-	1
Diyarbakır	-	-	-	1
Elazığ	-	-	1	-
Erzurum	-	-	-	1
Eskişehir	1	1	-	1
Gaziantep	3	-	-	1
Hatay	-	-	1	-
İstanbul (Anadolu Yakası)	13	3	-	1
İstanbul (Avrupa Yakası)	18	6	2	3
İzmir	7	1	-	2
Kahramanmaraş	-	-	1	-
Kayseri	-	-	1	1
Kocaeli	3	-	-	1
Konya	3	-	-	1
Kütahya	-	1	-	-
Malatya	-	-	-	1
Manisa	-	-	1	-
Mersin	2	-	1	-
Muğla	-	-	1	-
Ordu	-	-	1	-
Sakarya	1	-	-	1
Samsun	-	-	-	1
Şanlıurfa	-	-	1	1
Sivas	-	-	-	1
Tekirdağ	-	-	2	-
Trabzon	-	-	-	1
Van	-	-	-	1
Zonguldak	-	-	1	-
<b>Toplam</b>	<b>67</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>27</b>

Kaynak: PTT, 202

Tablo 6’da 4 farklı dağıtım grubu üzerinden gerçekleşen çıkarıma göre en yaygın dağıtım ağının posta dağıtım müdürlüğü olduğu anlaşılmaktadır. Toplam 67 olan işyerinden yaklaşık  $\frac{3}{4}$ ’ünün üç büyük ilde, kalan  $\frac{1}{4}$ ’ünün ise diğer illerde bulunduğu görülmektedir. Kargo dağıtım müdürlüğünde de benzer bir dağılımın söz konusu olduğu, toplam işyeri sayısının  $\frac{3}{4}$ ’ünün iki büyük ilde,  $\frac{1}{4}$ ’ünün ise diğer illerde olduğu anlaşılmaktadır. Posta-kargo dağıtım ve toplama faaliyetlerinin müşterek yürütüldüğü müdürlük sayısının nispeten dengeli dağıldığı, posta-kargo dağıtım ve işleme müdürlüğü işyeri sayısının  $\frac{1}{3}$ ’ünün üç büyük ilde, kalan  $\frac{2}{3}$ ’ünün ise diğer illerde bulunduğu görülmektedir. Farklı dağıtım gruplarına ait işyerlerinden en az birinin aynı anda yalnızca İstanbul’da bulunduğu da ayrıca belirtilmesi gerekmektedir.

Buna göre araştırma bulguları dikkate alındığında; kontenjanların doluluğu, yerleşke seçimi ve öğretim elemanı sayısına ilişkin bulguların doğrudan eğitim-öğretim süreci üzerinde belirleyici olduğu; PTT AŞ’nin istihdam politikası, insan kaynakları ve işyeri sayısına ilişkin bulguların ise mezuniyet ve iş yaşamı süreci üzerinde belirleyici olduğu çıkarımında bulunulmaktadır.

## 7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Meslek yüksekokullarının öncelikli hedeflerinden biri de mesleki eğitimin kalitesini yükseltmek ve öğrenciye pratik kazanacağı bir çalışma ortamı sunmaktır (Kobi-Efor, 2018). Bu tanıma göre öğrencilerin, edindikleri kazanımları pratiğe dönüştürecekleri yerler ya staj yaptıkları iş yerleri ya da doğrudan işyeri uygulamasına dâhil oldukları çalışma alanlarıdır. Ulaştırma Hizmetleri Bölümü çatısı altında kurulan Posta Hizmetleri Programı, genellikle ilçe meslek yüksekokullarının ağırlıklı bulunduğu yerlerde açılmaktadır. İl merkezlerinden görece uzak mesafelerde bulunan ilçe meslek yüksekokulları, hem staj ve işyeri uygulaması gerektiren programlardaki akışı zafiyete uğratmakta hem de bir öğrencinin herhangi bir pratik kazanmadan hazırladığı staj dosyasıyla mezun olmasına olanak tanımaktadır. Çünkü bazı il/ilçe merkezlerinde faaliyet gösteren PTT müdürlükleri, posta-kargo ile alakalı iş ve işlemleri bankacılık uygulamalarıyla birlikte müşterek yürütmektedir. Kısıtlı kullanım alanı bulunan ve ortalama işgören sayısı 7 ila 12 arasında değişkenlik gösteren bu işyerlerindeki posta-kargo ile alakalı iş ve işlemler toplam iş hacminin ancak yarısını oluşturmaktadır. Dolayısıyla bir eğitim-öğretim dönemindeki öğrenci sayısı 20 ila 80 arasında değişkenlik gösteren bir yükseköğretim programına, herhangi bir il/ilçe PTT müdürlüğünün kurumsal olarak karşılık vermesi mümkün değildir. Bu nedenle bundan sonraki süreçte açılması planlanan programların, posta-kargo dağıtım müdürlüklerine yakın ve erişilebilir bir konumda olmasına dikkat edilmelidir. Doğal bir atölye işlevi gören posta-kargo dağıtım müdürlükleri, gerek insan kaynağı gerekse teknik donanımıyla aynı anda, programa kayıtlı bütün öğrencilere eş zamanlı staj yapma imkânı sunacak kapasiteye sahiptir.

2022-2023 Eğitim-Öğretim Dönemi’nden önceki süreçte, Posta Hizmetleri Programı’na ait öğrenci kontenjanlarının önemli bir kısmının âtil kaldığı, hatta kayıt yaptırmama, devamsızlık ve kayıt dondurma gibi nedenlerle, birçok programın kapanma noktasına geldiği bilinmektedir. Ancak önlisans ve lisans programlarını tercihte uygulanan baraj puanlarının kaldırılmasıyla birlikte, istenilen doluluk hedeflerine ulaşıldığını da ayrıca belirtmek gerekmektedir. Buna göre programı tercih eden aday sayısındaki azalışın son bulmasıyla birlikte artık eğitimin niteliği konusu sorgulanır hale gelmiştir. Bu doğrultuda yapılması gereken, öncelikle öğretim elemanı sayısındaki noksanlığı gidermek ve eğitimin kalitesini arttırmaya çalışmaktır. Çünkü öğretim elamanlarının ders yükü haricinde idari görev, staj danışmanlığı ve bilimsel yayın yapma gibi ekstra birtakım yükümlülüklerinin olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla üniversite yönetimlerinden beklenen, kontenjanlardaki doluluk ile asgari norm kadro sayısındaki noksanlığı göz önünde bulundurmaları ve akademisyen başına düşen öğrenci sayısını ideal düzeyde tutacak öngörülerde bulunmalarıdır.

Farklı birçok statüde istihdam sağlayan PTT AŞ, ihtiyaç duyduğu insan kaynağını yüklenici firmalar, iştirakler vasıtasıyla ve idari hizmet sözleşmesi hükümlerine göre temin etmektedir. Temizlik görevlisi haricindeki firma çalışanlarının tamamı ile idari hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi çalışanların yarısına yakını, posta-kargo çalışanı olarak istihdam edilmektedir. 2013 yılı sonrasında PTT AŞ’de işe alımı gerçekleşen posta çalışanlarının tamamı, idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmekte olup önceden belirlenen görev şartlarını (mezuniyet, yaş, puan, sürücü belgesi, boy, kilo vb.) taşıyanlar arasından seçilmiştir. Bağlı alt yüklenicilere karşı sorumluluğu bulunan firma çalışanları ise asgari lise düzeyinde eğitim yeterliliğine sahip olup genellikle posta-kargo iş/işlemleriyle alakalı birimlerde görevlendirilmektedirler. Posta Hizmetleri Programı mezunlarının önemli bir kısmı yaş sınırı, askerlik engeli, işe alımlardaki düzensizlik, sürücü belgesi alamama ve boy-kilo endeksindeki tutarsızlık gibi gerekçelerle şimdilik bir sonraki işe alım programına kadar, firma çalışanı olarak istihdam edilmeyi tercih etmektedir. Doğruluğu tartışılır olan yüklenici firma uygulaması ise şimdilik Posta Hizmetleri Programı mezunları için geçici bir iş fırsatı olarak görülmektedir. Hâlihazırda son dönemlerde yayınlanan işe alım ilanlarında, firma çalışanlarına ayrıca norm kadro açılması

ise mevcut sürece ivme kazandırmış ve firmalara olan ilgiyi arttırmıştır. Kısa sürede sonuçlanan işe alım süreci ise yüklenici firma uygulamasının sağladığı en önemli kolaylık olarak kabul edilmektedir.

Posta Hizmetleri Programı bulunan yerleşkelerin hiçbirinde posta-kargo dağıtım veya işleme faaliyetini müstakil olarak yürüten bir müdürlüğe rastlanılmadığı erişilen verilerden anlaşılmaktadır. Farklı ilçelerdeki meslek yüksekokullarında öğrenimini devam ettiren öğrencilerin erişebileceği en yakın posta-kargo dağıtım müdürlüğü ise neredeyse iller arası seyahat mesafesindedir. Dolayısıyla daha çok Anadolu’da yaygın olarak açılan Posta Hizmetleri Programı’nın bundan sonraki süreçte, gelişmişlik düzeyi yüksek olan il merkezlerinde ve büyük şehirlerde yaygınlaştırılması yönünde çalışmalar başlatılmalıdır. Bu bağlamda üniversite yönetimlerine ve karar alıcı otoritelere yönelik sunulan öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Yeni açılacak program kararlarında posta-kargo dağıtım müdürlüklerine erişim faktörü göz önünde bulundurulabilir.
- İşe alım ilanlarında lojistik, uluslararası taşımacılık yönetimi, uluslararası taşımacılık ve lojistik gibi alanlar yerine, doğrudan “Posta Hizmetleri Programı’ndan mezun olma” şartı eklenebilir.
- Program için gerekli olan asgari 3 öğretim elemanı şartına riayet edilebilir.
- PTT AŞ, öngördüğü yıllık işe alım planlarını kamuoyuyla paylaşabilir.
- 399 sayılı KHK eki I ve II sayılı cetvele tabi çalışanların haricindeki diğer çalışan gruplarına, idari hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olarak istihdam edilme kolaylığı sağlanabilir.
- Staj veya 3+1 Uygulamalı Eğitim Modeli’nin bütün meslek yüksekokullarında zorunlu hale getirilmesi fayda sağlayabilir.
- Zorunlu staj sürecinde, öğrencilerin ulaşım, konaklama ve beslenme giderleri üniversite yönetimleri tarafından karşılanabilir.
- Posta Hizmetleri Programı mezunu olup lisans tamamlama programıyla bir üst öğrenime geçen PTT AŞ çalışanlarına unvan değişikliği sınavı açılması fayda sağlayabilir.
- Üniversitelerin kontenjan belirleme algoritmasının PTT AŞ’nin işe alım politikalarıyla uyumlu olmasına dikkat edilebilir.
- Posta-kargo dağıtım ve işleme müdürlüğü altyapısının mevcut olduğu illerdeki üniversiteler ile görüşülebilir. Posta Hizmetleri Programı’nın bu illerde açılmasına yönelik çalışmalar başlatılabilir.

Posta Hizmetleri Programı’nı odağına alan bu çalışmada konunun, literatürde detaylı bir biçimde değinilen akademi ve PTT AŞ ile ilgili kısımları ele alınmıştır. Bunun yanı sıra doğrudan veya dolaylı olarak eğitim-öğretim faaliyetleriyle alakalı olan çevrimiçi eğitim uygulamaları, barınma olanakları, sosyal yaşam alanları, dönemlik ders sayısı, üniversitelerarası müfredat farklılıkları, ders kitabı niteliğindeki eser sayısının yetersizliği ve posta hizmetleri mevzuatı dışında derslerle ilgili yeterince kaynak bulunamaması konuları ise çalışmanın sınırlı kalmış yönünü oluşturmaktadır. Posta Hizmetleri Programı’nın hem akademik hem de kurumsal boyutunu teorik açıdan irdeleyen bu araştırmanın, üniversiteler ile PTT AŞ arasındaki koordinasyonu arttırarak, üniversite yönetimlerine ve karar alıcı otoritelere yeni fikirler sunacağı ve bundan sonraki süreçte açılması planlanan program kararlarına uygulanabilir katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

#### ÇATIŞMA BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### KAYNAKÇA

- Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi. (2022). Staj işlemleri. <https://www.agri.edu.tr/detail.aspx?id=5129&bid=263&tid=8> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Almus MYO. (2022). Staj. <https://almusmyo.gop.edu.tr/Icerik.aspx?d=tr-TR&mk=32949&m=staj> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Amasya Üniversitesi. (2022). Posta Hizmetleri Programı bilgileri. <https://obs.amasya.edu.tr/oibs/bologna/index.aspx?lang=tr&curOp=showPac&curUnit=82&curSunit=875> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Aycil, S. (2022). PTT’nin eğitim alanındaki faaliyetleri ve Posta Hizmetleri Programı üzerine bir değerlendirme. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 25-33. doi: 10.46236/jvosst.1072789
- Bahadır, F., Tuncer, M., Akmençe, A. E., Dikmen, M. & Şimşek, M. (2018). Ders akademik başarılarının mesleki programı yordama durumunun değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 635-643. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2018.2955>
- Başarı Sıralaması. (2022). Posta Hizmetleri (2 yıllık) 2023 taban puanları ve başarı sıralamaları.

- <https://www.basarisiralamalari.com/posta-hizmetleri-2-yillik-2023-taban-puanlari-ve-basari-siralamalari/> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Bayburt SBMY. (2022). Mezuniyet şartları. <https://bayburt.edu.tr/tr/mezuniyet-sartlari-10> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Bianet. (2020). PTT'deki taşeron işçi sayısı 17 bin 133. <https://m.bianet.org/bianet/emek/234174-ptt-deki-taseron-isci-sayisi-17-bin-133> adresinden 6 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Birlik Haber-Sen. (2017). *Büyük PTT çalışmayı*. Ankara.
- Bolu İzzet Baysal Üniversitesi. (2022). Uygulama stajlarına ilişkin esas ve usuller. <http://gmyo.ibu.edu.tr/images/ogrenci-form/StajYonergesi.pdf> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Devrek MYO. (2022). Posta Hizmetleri Programı. <https://devrek.beun.edu.tr/programlar/posta-hizmetleri.html> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Gümüşhane Üniversitesi. (2022). Meslek yüksekokulları staj yönergesi. <https://kosemyo.gumushane.edu.tr/media/uploads/kosemyo/files/staj-yonergesi.pdf> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Hakkâri Üniversitesi. (2022). Posta Hizmetleri Programı bilgileri. <https://obs.hakkari.edu.tr/oibs/bologna/index.aspx?lang=tr&curOp=showPac&curUnit=6&curSunit=40> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi. (2019). 3+1 modeli ile işyeri eğitimi uygulaması. <https://meyok.isparta.edu.tr/assets/uploads/sites/446/files/brosur-23072019.pdf> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- KGM. (2022). Mesafe sorgulama. <https://www.kgm.gov.tr/Sayfalar/KGM/SiteTr/Uzakliklar/ilcedenIlceyeMesafe.aspx> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Kobi-efor. (2018). Meslek yüksekokulları 4.0'dan 5.0'a beşeri köprü. <https://www.kobi-efor.com.tr/dosya/meslek-yuksekokullari-40dan-50a-beseri-kopru-h7530.html> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Konya, Ö. S. & Güngör, Ö. S. (2015). Meslek Yüksekokullarından Mezun Olan Öğrencilerin İstihdam Sorunları. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 11(1), 427-440.
- MAKÜ Ağlasun MYO. (2022). Ulaştırma Hizmetleri Bölümü. <https://aglasunmyo.mehmetakif.edu.tr/icerik/1211/527/ulastirma-hizmetleri-boeluemue> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Medya Ege. (2021, Mart 9). Karayolları, PTT ve TCDD'de binlerce taşeron çalışan var. <https://www.medyaege.com.tr/karayollari-ptt-ve-tcddde-binlerce-taseron-calisan-var-165413h.htm> adresinden 6 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Memurlar.Net. (2013). PTT sözleşmeli personel alım ilanı. <https://ilan.memurlar.net/ilan/25669/ptt-sozlesmeli-personel-alim-ilani.html> adresinden 6 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Memurlar.Net. (2015). PTT personel alım ilanı. <https://www.memurlar.net/haber/527371/ptt-personel-alim-ilani-yayimlandi.html> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Memurlar.Net. (2017). PTT 1750 sözleşmeli personel alım ilanı. <https://ilan.memurlar.net/ilan/38501/ptt-1750-sozlesmeli-personel-alim-ilani.html> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Nihat Delibalta Göle MYO. (2022). Ön lisans öğretimi staj yönergesi. <https://ardahan.edu.tr/dosyalar/duyuru/Nihat%20Delibalta%20G%C3%B6le%20MYO%20Staj%20Y%C3%B6nergesi%20.pdf> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Olcay, A., Yıldırım, İ. & Sürme, M. (2015). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Eğitimi Hakkında Görüşleri: Gaziantep İli Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(3), 324-334. doi: 10.5961/jhes.2015.134
- OSYM. (2007). KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı. <https://www.osym.gov.tr/TR,3287/kpss-20071-tercih-kilavuzu.html> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- OSYM. (2009). KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı. <https://www.osym.gov.tr/TR,3182/kpss-20093-bazi-kamu-kurum-ve-kuruluslarinin-kadro-ve-pozisyonlarına-yerlestirme-tercih-kilavuzu.html> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- OSYM. (2011). KPSS: Kamu Personeli Seçme Sınavı. <https://www.osym.gov.tr/TR,3039/kpss-20111-bazi-kamu-kurum-ve-kuruluslarinin-kadro-ve-pozisyonlarına-yerlestirme-tercih-kilavuzu-20062011.html> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- Özkan, T. & Alan, B. (2022). Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(1), 153-167. doi: 10.2399/yod.21.633795
- PTT. (2018). *Duyurular Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi* 2018/1 personel alım ilanı. <https://www.ptt.gov.tr/Sayfalar/Kurumsal/DuyuruDetay.aspx?DetayId=12> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.
- PTT. (2022). *En yakın PTT*. <https://enyakinptt.ptt.gov.tr/Enyakinptt/> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde



alınmıştır.

PTT AŞ Genel Müdürlüğü. (2016). *2016 Yılı Bilanço ve Faaliyet Raporu*. Ankara.

PTT Genel Müdürlüğü. (2009). *PTT Faaliyet Raporu: 2009*. Ankara.

PTT Genel Müdürlüğü. (2012). *2012 Yılı Bilanço ve Faaliyet Raporu*. Ankara.

Refahiye MYO. (2022). Staj işlemleri. <https://refahiyemyo.ebyu.edu.tr/staj-islemleri/> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.

Resmi Gazete (2023, Ocak, 1). Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrolarının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik (Sayı: 32074). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/03/20220303-1.htm> adresinden 7 Haziran 2023 tarihinde alınmıştır.

Siirt Üniversitesi. (2022). Mezuniyet koşulları. <https://ulastirma.siirt.edu.tr/detay/mezuniyet-kosullari/118539086.html> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.

T.C. Posta Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi. (2021). 2019-2020-2021 Yılları İşletme Bütçesi. Ankara.

Ticaret Gazetesi. (2019 Aralık 2). PTT’de 16 binden fazla taşeron işçi kadro alamadı. <https://ticaretgazetesi.com.tr/pttde-16-binden-fazla-taseron-isci-kadro-alamadi> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.

Tirebolu Mehmet Bayrak MYO. (2022). 3+1 modeli eğitim. <http://tmyo.giresun.edu.tr/> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.

Tuzluca MYO. (2022). Posta hizmetleri staj ödevlendirmesi. <https://tuzlucamyo.igdir.edu.tr/duyuru/posta-hizmetleri-staj-odevlendirmesi> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.

Ulus, L. Tuncer, N. & Sözen, Ş. (2015). Mesleki eğitim, gelişim ve yeterlilik açısından meslek yüksekokullarının önemi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5, 168-185.

Wach, E. & Ward, R. (2013). Learning about qualitative document analysis. *Institute of Development Studies*, 13, 1-9. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/2989>

YBYS. (2022). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 4 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.

Yök Atlas. (2022). Posta Hizmetleri Programı bulunan üniversiteler. <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=30058> adresinden 7 Haziran 2023 tarihinde alınmıştır.

İlhan EGE (ilhanega2005@hotmail.com , ORCID: 0000-0002-5765-1926)

Prof. Dr., Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mersin-Türkiye

Erol KÖYÇÜ (erol.koycu@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8166-2185)

Arş. Gör., Şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Şırnak-Türkiye

<https://doi.org/10.55044/meusbd.1303018>

26.05.2023

Geliş Tarihi  
Submitted

06.06.2023

Kabul Tarihi  
Accepted

Araştırma Makalesi  
Research article

## BORSA İSTANBUL'DA YABANCI YATIRIMCI SAYISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN GRANGER NEDENSELLİK TESTİ İLE İNCELENMESİ

### Özet

Bu çalışmada, Borsa İstanbul'daki yabancı yatırımcı sayısı ile Borsa İstanbul Tüm endeksi, USD/TL kuru, enflasyon oranı, faiz oranı ve tüketici güven endeksi arasındaki ilişki Granger nedensellik testi ile incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, 2006:1-2021:1 dönem aralığında, yukarıda bahsedilen değişkenler kapsamında bir veri seti oluşturulmuştur. Elde edilen veri seti yardımı ile tüm değişkenlerin ilk olarak doğal logaritması alınmış ve ardından sırasıyla birim kök testleri, minimum gecikme uzunluğunun belirlenmesi, Vektör Otoregresif (VAR) modelinin kurulması, varsayımsal testlerin sınanması ve Granger nedensellik testinin uygulanması aşamaları izlenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde tüm değişkenlerin birim köke sahip olmadığı, diğer bir deyişle çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin düzeyde durağan olduğu ve Akaike Bilgi Kriteri'ne (AIC) göre minimum gecikme uzunluklarının bir olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Borsa İstanbul'daki yabancı yatırımcı sayısı ile Borsa İstanbul tüm endeksi arasında çift yönlü Granger nedensellik tespit edilmiştir. Borsa İstanbul'daki yabancı yatırımcı sayısı ile çalışmada kullanılan diğer değişkenler arasında Granger nedensellik tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yabancı Yatırımcı, Borsa İstanbul, Granger Nedensellik Analizi.

## EXAMINATION OF FACTORS AFFECTING THE NUMBER OF FOREIGN INVESTORS IN BORSA ISTANBUL WITH GRANGER CAUSALITY TEST

### Abstract

In this study, the relationship between the number of foreign investors in Borsa Istanbul and Borsa Istanbul overall index, USD/TL rate, inflation rate, interest rate and consumer confidence index was examined by the Granger causality test. For this purpose, a dataset was created within the scope of the aforementioned variables from the period 2006:1 to 2021:1. With the assistance of the obtained dataset, the natural logarithm of all variables was first taken. Subsequently, unit root tests, determination of the minimum delay length, establishment of the Vector Autoregressive (VAR) model, testing of the hypothetical tests, and application of the Granger causality test were carried out, respectively. Based on the findings obtained, it has been determined that all variables do not have a unit root. In other words, all variables utilized in the study exhibit stationarity at the level, and according to the Akaike Information Criterion (AIC), the minimum delay length is one. Additionally, bidirectional Granger causality has been determined between the number of foreign investors in Borsa Istanbul and the overall index of Borsa Istanbul. Granger causality could not be determined between the number of foreign investors in Borsa Istanbul and the other variables used in the study.

**Keywords:** Foreign Investor, Borsa Istanbul, Granger Causality Analysis.

## GİRİŞ

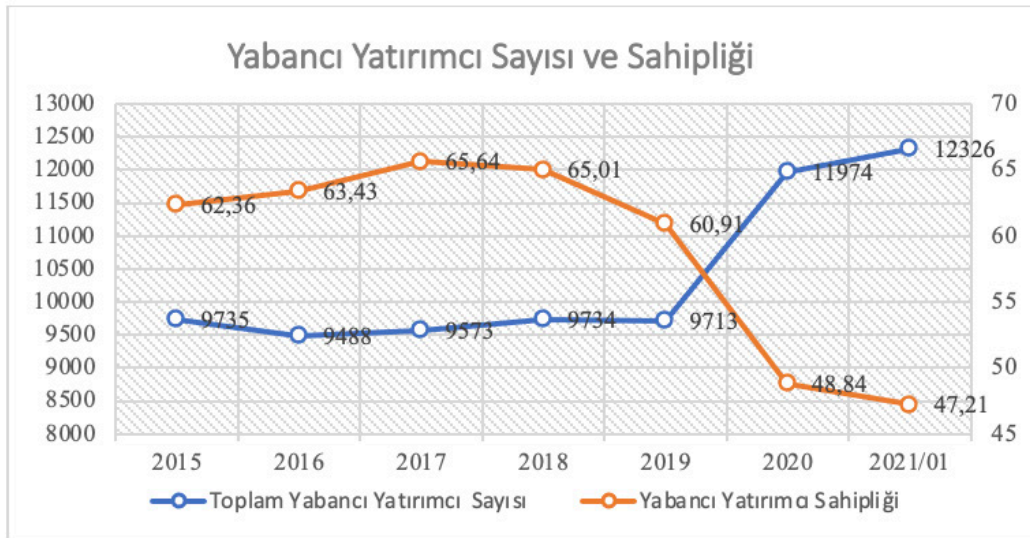
Finansal piyasalarda yatırım yapan yatırımcılar, risk algılarına ve getiri beklentilerine göre hareket etmektedirler. Getiri beklentisi yüksek olan bir yatırımcı, getiri beklentisi düşük olan bir diğer yatırımcı profiline göre daha fazla risk alabilmektedir. Dolayısıyla, yatırımcı profiline göre daha fazla getiri elde etmek için farklı yatırım enstrümanlarına yatırım yapılabileceği gibi farklı ülkelerin farklı finansal piyasalarına da yatırım yapılabilmektedir. İleride yapılacak olan yatırımları finanse etmede, dönem dönem yüksek maliyetlere maruz kalan gelişmekte olan ülkeler için bu durum, yabancı sermayenin ülkeye çekilebilmesi bakımından büyük önem arz etmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde görülen tasarrufların yetersizliği ve yatırımların finanse edilmesinde karşılaşılan yüksek maliyetler gibi bir takım olumsuz gelişmeler, ülkelere gelen yabancı yatırımların önemini artırmaktadır. İlgili ülkeler, ekonomik konjonktürün olumsuz bir seyir izlediği, küresel büyümenin daraldığı, borçlanma maliyetlerinin (faiz) arttığı, likidite bulmanın zor olduğu bir dönemde dışarıdan gelen fon akışına daha belirgin bir şekilde ihtiyaç duymaktadır. Bununla birlikte normal şartlarda altında, gelişmekte olan ülkelerin gelişimlerini tamamlayıp, gelişmiş ülkeler kategorisine yükselmeleri için de dışarıdan gelen fon akışına ihtiyaçları vardır. Dışarıdan gelen fon akışı (yatırımlar) daha az maliyetlidir ve ülke profiline olumlu bir katkı sunmaktadır. Ayrıca ilgili ülkelerin başta döviz kurları olmak üzere birçok makro-ekonomik değişkenine pozitif katkısı olabilmektedir. Özellikle 1980’li yıllarda başlayıp günümüze kadar gelen ve halen devam eden küreselleşme olgusuyla beraber, ülkelerin yabancı yatırımları kendi ülkelerine çekmek için birbirleriyle rekabet içerisinde oldukları görülmektedir. Ülkelerin, yabancı yatırım çekmek için çeşitli teşvikler ve vergi indirimleri sunması, bu bağlamda değerlendirilebilecek bazı uygulamalardır. Bununla birlikte, yabancı sermaye girişlerini küreselleşme olgusundan soyutlamak mümkün gözükmemektedir (Ege ve Bayrakdaroğlu, 2009, s. 140).

Dışarıdan gelen fon akışını doğrudan yabancı yatırımlar ve portföy yatırımları olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Doğrudan yabancı yatırımlar, kaynakların satın alma, birleşme veya ortak olma yoluyla gerçek ve/veya tüzel kişiler tarafından başka bir ülkeye aktarılmasıdır (Afşar, 2004, s. 87). Portföy yatırımları ise sermayenin kalıcılığını gerektirmeyen pay senedi, tahvil ve/veya diğer menkul kıymetlere yapılan yatırımları ifade etmektedir (Benli, 2019, s. 60). Bu çalışmanın kapsamındaki portföy yatırımları temettü ve sermaye getiri beklentisi ile yapılan yatırımlardır. Herhangi bir vade kısıtlaması bulunmayan portföy yatırımlarında, süre genelde yatırımcının risk profiline ve hedefin gerçekleşme durumuna göre belirlenmektedir. Hedef ülke finansal piyasasının cazip fırsatlar sunması, pay senedi fiyatlarının ucuz olması, geleceğe dönük şirket ve ülke beklentilerinin olması gibi durumlarda portföy yatırımları gerçekleşmektedir.

Merkezi Kayıt Kuruluşu’ndan ([www.mkk.com.tr](http://www.mkk.com.tr)) alınan Borsa İstanbul’daki yabancı yatırımcı verilerine göre, ülkemizde yabancı sahipliği tarihi düşük seviyelerde olmasına rağmen yabancı yatırımcı sayısında yükseliş söz konusudur. Şekil 1’de bu durum resmedilmeye çalışılmıştır.

**Şekil 1. Borsa İstanbul’da Yabancı Yatırımcı Sayısı ve Sahipliği**



Şekil 1’de de görüleceği üzere, 2015 yılı itibarıyla Borsa İstanbul’daki yabancı yatırımcı sahipliği (turuncu çizgi) %62,36 iken, bu oran 2021 yılı ocak ayı itibarıyla %47,21 seviyesine gerilemiştir. Öte yandan, toplam yabancı yatırımcı sayısı (mavi çizgi) verilerine bakılacak olursa 2015 yılı itibarıyla Borsa İstanbul’daki yabancı yatırımcı sayısı 9.735 kişi iken, bu sayının 2021 yılı ocak ayı itibarıyla 12.326 kişiye yükseldiği görülmektedir.

Yatırım yapılan ülkenin pay piyasası değeri, döviz kurları, enflasyon oranı, faiz oranı ve tüketici güveni gibi birtakım değişkenlerinin yabancı yatırımcı sayısını etkileyebileceği öngörülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, 2006:1-2021:1 dönem aralığında Borsa İstanbul’da yatırım yapan yabancı yatırımcı sayısı ile yukarıda açıklanan değişkenler arasındaki ilişki Granger nedensellik analizi ile incelenmiştir.

Çalışmada giriş, literatür taraması, yöntem, bulgular ve sonuç ile öneriler olmak üzere beş ayrı bölüm oluşturulmuştur. Bu çalışmada, Borsa İstanbul’da yatırım yapan yabancı yatırımcı sayısı ile çeşitli makro-ekonomik değişkenler arasındaki ilişkinin Granger nedensellik analizi ile incelenmesinin, hem literatüre özgünlük katıp katkı sunacağı hem de ülkemiz için büyük öneme sahip olan yabancı yatırımcıyı ülkemize çekme konusunda ülke yöneticilerine faydalı bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

## 1. LİTERATÜR TARAMASI

Finansal piyasaların derinleşip gelişmesi için farklı yatırım enstrümanlarına, denetleyici ve düzenleyici kurumlara ve tüm bunların merkezinde olan yatırımcılara ihtiyaç vardır. Yatırımcılar, kendi risk profillerine uygun yatırım enstrümanlarını kullanarak denetleyici ve düzenleyici kurumlar gözetiminde yatırım yaparlar. Bunun sonucunda ise finansal piyasaların en önemli işlevlerinden olan fon akışı, para arz edenlerden para talep edenlere doğru gerçekleşir. Bu bağlamda finansal piyasaların varlığının ekonomik istikrar için önemli olduğu söylenebilir. Finansal piyasalarda yatırım yapan yatırımcıların artması, diğer bir ifadeyle sermayenin tabana yayılması, hem finansal okuryazarlık seviyesinin artması hem riskin paylaşılması hem de finansal istikrarın sağlanması açısından istenen bir durumdur. Bu bağlamda, literatür incelendiğinde finansal piyasalarda yatırımcı sayısına ilişkin çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda, yatırımcı sayısını etkilediği tespit edilen çeşitli faktörlere değinilmektedir.

Bu bölümde, çalışmaya ilişkin literatür taraması sonuçlarına değinilecektir. Aksoy ve Sağlam (2001) çalışmalarında, İMKB 100 endeksinin düşük olduğu dönemlerde portföylerin satın alındığını, dolayısıyla yapılan yatırımların endeksin değerinden etkilendiğini tespit etmiştir. Literatürde yer alan bir diğer çalışmada Güven (2002), aracı kurum risklerinden yatırımcıların nasıl korunacağını araştırmış, literatüre farklı bir perspektif kazandırmıştır. Çeken (2003), yabancı yatırımcıları Türkiye’ye çekmek için iktisadi, siyasi altyapı vb. birçok alanda iyileştirme yapılmasını ve bu alanlarda teşvikler verilmesi gerektiği belirtmiştir. İMKB’de zayıf ve orta güçlü formda etkinliği araştıran Zengin ve Kurt (2004), çalışmalarında 1987:01 ile 2002:09 dönem aralığını esas almışlar ve İMKB Ulusal 100 endeksine etki eden majör makroekonomik değişkenleri tespit etmek amacıyla Granger nedensellik testinden faydalanmışlardır. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre, çalışmada kullanılan makroekonomik değişkenler ile İMKB Ulusal 100 endeksi arasında hem eş bütünleşme ilişkisi hem de Granger nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak, İMKB Ulusal 100 endeksinin tahmin edilebilirliğinden hareketle bazı yatırımcıların normalüstü kazanç elde edebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan bir diğer çalışmada, finansal piyasalarda yatırımcıların korunmasını ve aracı kurumların denetimini araştıran Öztürk (2005), Avrupa Birliği normlarının ülkemiz finansal piyasalarında uygulanmasının hem yatırımcıları daha etkin bir şekilde koruyacağı hem de sermaye hareketlerinin tümüyle serbestleşmesinin ülkemiz finansal sistemini kayda değer şekilde etkileyebileceği sonuçlarına ulaşmıştır. Soydal (2006) ise yabancı sermayeyi ülkemize çekmek için belirlenecek olan stratejilerin korunması ve düzgün bir şekilde uygulanmasının önemine değinmiştir. Ede (2007), çalışmasında davranışsal finansı ve bu doğrultuda finansal piyasalarda işlem yapan yatırımcı davranışlarını araştırmış ve yatırımcıların ellerinde hisse senedi tutma sürelerinin azaldığı, bununla birlikte işlem hacimlerinin arttığı; yatırımcıların kazandıran hisseleri elden çıkardığı, buna karşılık zararda olan hisseleri en azından maliyet noktasına kadar tutmaya devam ettiği; yatırımcıların kayıp durumunda daha çok risk alabildiği, kazanç durumunda ise riskten kaçınma eğiliminde olabileceği; yatırımcıların kayıp durumunda bunun nedenini başka sebeplere bağlayabileceği sonuçlarına ulaşmıştır. Dolayısıyla finansal piyasalarda işlem yapan yatırımcıların duygusal faktörlerden etkilenecek, rasyonel olmayan kararlar verebileceği sonuçlarına ulaşmıştır.

Aşkoğlu ve Kayahan (2008), türev piyasaları göreceli olarak detaylı bir şekilde ele alıp incelemişler ve borsa artışının hem yerli hem de yabancı yatırımcı için cazip hâle geldiğini belirtmişlerdir. Akbulut ve Kaderli (2009) yaptıkları çalışmada, borsadaki yatırımcıların borsanın gidişatından ve ekonomiye olan güvenden

etkilendikleri için borsa yatırımlarını düzenli olarak yapmadıklarını tespit etmişlerdir. Yatırımcılar üzerine yapılan bir diğer alan çalışmasında Özan (2010), işletmenin finansal kararların yatırımcılar üzerindeki etkisini incelemiş ve işletme performansını pozitif yönde etkileyecek kararların yatırımcıları da pozitif yönde etkilediği, öte yandan işletme performansını negatif yönde etkileyecek kararların yatırımcı algısını da negatif yönde etkilediği, bununla birlikte temettü dağıtılmamasının yatırımcıları negatif yönde etkilediği, oto finansman kararının ise yatırımcı algısını pozitif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşmışlardır. Ersoy (2011) ise türev piyasaların riskten korunma özelliğine sahip olmasının yatırımcı sayısını artıracaklarını ifade etmiştir. Faikoğlu (2012) doktora çalışmasında, İMKB'deki yatırımcıları davranışsal finans açısından ele alıp incelemiş ve yatırımcıların gelir düzeyleri ile pay senedi alım satımı yaparken dikkate aldıkları kriterlerden etkilendiğini tespit etmiştir. İMKB'de yabancı yatırımcıları inceleyen bir çalışmada Aksoy (2013), yabancı yatırımcıların piyasa değeri büyük olan ve özsermayesi yüksek olan şirketleri tercih ettiğini ve yabancı paylarının bazı şehirlerde yer alan şirketlere yoğunlaştığını tespit etmiştir. Demireli ve Hepkorucu (2014), yabancı yatırımcıların finansal piyasalarda fiyatları etkileme durumunu araştırmışlardır. Bu çalışmada, yabancı yatırımcıların finansal piyasalardaki fiyatları etkilemesinin, piyasanın konjonktürel durumuna ve o anki çapraz kur değerine göre farklılık gösterebileceği sonuçlarına ulaşılmıştır. Yatırımcı davranışlarını Kaos Teorisi özelinde inceleyen Kahyaoğlu ve İç (2015), çalışmalarında 2009-2011 dönem aralığını temel almış ve Borsa İstanbul'da yatırım yapan bireysel yatırımcılardan oluşan bir veri seti hazırlamışlardır. Bu çalışmada, getiri oranının düştüğü dönemlerde yatırımcılar arasındaki negatif korelasyon ilişkisinin arttığı, diğer taraftan getiri oranının arttığı dönemlerde yatırımcılar arasındaki negatif korelasyon ilişkisinin azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Saraç vd. (2016) yaptıkları çalışmada, Türkiye'de yatırım yapan yabancı yatırımcıların risk iştahlarının düşüş eğiliminde olduğu dönemlerde risk iştah tahmininin yapılabildiğini fakat risk iştahlarının artış eğiliminde olduğu dönemlerde risk iştah tahmininin yapılamadığını gözlemlemişlerdir. Nur ve Dilber'in (2017) yabancı sermaye üzerine yaptıkları çalışmada, yabancı sermayenin dışa açıklık ve hukukun üstünlüğünden olumlu etkilendiği, bununla birlikte borç stoku ve gayri safi sabit sermayeden olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Şirket sahiplik yapısının AR-GE harcamalarına olan etkisini inceleyen Doğan ve Tiryakioğlu (2018), çalışmalarında 2009 ile 2015 dönem aralığında Borsa İstanbul'da kayıtlı 112 imalat sanayi şirketine ait verileri kullanmışlar ve yabancı yatırımcı sahipliğinin yüksek olduğu şirketlerde AR-GE harcamalarının düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum, yabancı yatırımcıların kendi ana ülkelerinden teknoloji transferi yapmaları şeklinde açıklanmıştır. Aytekin (2019) çalışmasında, yabancı sermayenin ülkeye gelmesi için gerekli olan makro-ekonomik ve siyasi faktörlerin önemine değinmiş ve dolar kurunun da etkili olduğunu tespit etmiştir. Yakın geçmişte yaptığı çalışmasında, Uysal (2020), Borsa İstanbul ve Katılım Endeksi'nden yabancı yatırımlara doğru nedensellik tespit edildiği ve yaşanan negatif şokların yabancı yatırımları olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Nur ve Ege (2021), finansal piyasalarda işlem yapan yatırımcıların pay senedi getiri oynaklığına etkisini bankacılık sektörü özelinde incelemişler ve yatırımcı ilgisinin pay senedi oynaklığını etkileyebileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Yukarıda yer alan çalışmalarda da görüleceği üzere, finansal piyasalarda işlem yapan yatırımcılara yönelik birçok farklı çalışma bulunmaktadır. Fakat ülkemizin finansal piyasalarının göstergesi niteliğinde olan Borsa İstanbul'da işlem yapan yabancı yatırımcılara bir yönelik çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. YÖNTEM

Bu çalışmada, 2006:1-2021:1 dönem aralığında Borsa İstanbul'da yatırım yapan yabancı yatırımcı sayısı ile Borsa İstanbul tüm endeks değeri, USD/TL kuru, enflasyon oranı, 2 yıllık tahvil faiz oranı ve tüketici güven endeksi arasındaki ilişki Granger nedensellik analizi ile incelenmiştir. Değişkenlere ait veriler aylık bazda toplanmış ve bir veri seti havuzu oluşturulmuştur. Borsa İstanbul'da yatırım yapan yabancı yatırımcı sayısı Merkezi Kayıt Kuruluşu'ndan ([www.mkk.com.tr](http://www.mkk.com.tr)), Borsa İstanbul tüm endeks değeri kapanış fiyatları ve 2 yıllık tahvil faiz oranları [investing.com](http://investing.com) sitesinden ([www.investing.com](http://www.investing.com)), USD/TL kuru Merkez Bankası resmi sitesinden ([www.tcmb.gov.tr](http://www.tcmb.gov.tr)), enflasyon oranı ve tüketici güven endeksi ise Türkiye İstatistik Kurumu'ndan ([www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr)) alınmıştır. Dolayısıyla bu çalışma, kapsamı gereği etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Yukarıda çerçevesi çizilmeye çalışılan değişkenlerin sembol ve açıklamalarının yer aldığı değişkenler tablosu, çalışmanın daha anlaşılır olması adına aşağıda sunulmuştur.

Zaman serisi çalışmalarında tutarlı ve sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi için ilk olarak tüm değişkenlere ilişkin birim kök sınamalarının yapılması gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak tüm değişkenlerin doğal logaritması alınmış ve sonrasında değişkenlerin birim kök sınamalarına geçilmiştir.

**Tablo 1. Değişkenler**

Değişken	Sembol	Açıklama
Bağımlı	YABANCIYAT	Borsa İstanbul Yabancı Yatırımcı Sayısı
	BİST_TÜM	BİST Tüm Endeksi
	USD_TL	Dolar/TL kuru
Bağımsız	ENFLASYON	Tüketici Enflasyon Oranı
	FAİZ_ORANI	2 Yıllık Tahvil Faizi
	GÜVEN_ENDEKSİ	Tüketici Güven Endeksi

Bu bağlamda, çalışmada Dickey-Fuller (1979-1981) tarafından literatüre kazandırılan ADF (Augmented Dickey Fuller) birim kök testi ile Phillips-Perron (1988) tarafından geliştirilen PP (Phillips-Perron) birim kök testi uygulanmıştır. Serilerin düzeyde durağan oldukları tespit edildikten sonra Granger nedensellik analizi için ilk olarak uygun gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Uygun gecikme uzunluğu tespitinden sonra, Vektör Otoregressif (VAR) modeli kurulmuş ve modelin varsayımsal testlerine geçilmiştir. Kurulan VAR modeli serilerinin durağan olup olmadığı AR kök polinomları ile incelenmiş, Breusch-Pagan-Godfrey LM testi ile değişen varyans, Balgati ve Li (1991) testi ile otokorelasyon sınaması yapılmıştır. Mevcut çalışmada son olarak ise Granger nedensellik analizi yapılmıştır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde, yukarıda çerçevesi çizilen ekonometrik süreç doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve elde edilen bulguların izahına çalışılmıştır. Çalışmada ilk olarak serilerin durağanlığı ADF ve PP birim kök testleri ile sınanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 2.** ADF ve PP Birim Kök Test Sonuçları

	Değişkenler	ADF		PP	
		Sabit	Sabit ve Trend	Sabit	Sabit ve Trend
DÜZEY	YABANCIYAT	-7,7602 (0,0000)	-7,7276 (0,0000)	-8,3076 (0,0000)	-8,2796 (0,0000)
	BİST_TUM	-13,4922 (0,0000)	-13,4926 (0,0000)	-13,4917 (0,0000)	-13,4921 (0,0000)
	USD_TL	-12,2803 (0,0000)	-12,3785 (0,0000)	-12,2367 (0,0000)	-12,4447 (0,0000)
	ENFLASYON	-7,8776 (0,0000)	-7,9302 (0,0000)	-10,2850 (0,0000)	-10,2609 (0,0000)
	FAİZ_ORANI	-11,5370 (0,0000)	-11,5173 (0,0000)	-11,4848 (0,0000)	-11,4605 (0,0000)
	GÜVEN_ENDEKSİ	-12,3997 (0,0000)	-12,3652 (0,0000)	-12,4571 (0,0000)	-12,4139 (0,0000)
1. FARK	d(YABANCIYAT)	-14,8143 (0,0000)	-14,8075 (0,0000)	-34,9671 (0,0001)	-37,6378 (0,0001)
	d(BİST_TUM)	-13,2231 (0,0000)	-13,1831 (0,0000)	-84,3524 (0,0001)	-84,0454 (0,0001)
	d(USD_TL)	-9,4227 (0,0000)	-9,3847 (0,0000)	-64,2422 (0,0001)	-64,1998 (0,0001)
	d(ENFLASYON)	-6,5461 (0,0000)	-6,5386 (0,0000)	-57,9690 (0,0001)	-57,7729 (0,0001)
	d(FAİZ_ORANI)	-12,3951 (0,0000)	-12,3793 (0,0000)	-70,7653 (0,0001)	-70,7258 (0,0001)
	d(GÜVEN_ENDEKSİ)	-12,5447 (0,0000)	-12,5077 (0,0000)	-75,5662 (0,0001)	-74,7288 (0,0001)

Yukarıdaki tabloda yer alan birim kök analiz sonuçlarından da görüleceği üzere, tüm değişkenler hem sabit hem de sabit ve trend modelde ADF ve PP testlerine göre %99 güven düzeyinde durağandır. Başka bir ifadeyle, çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin ADF ve PP birim kök testi olasılık değerleri 0,01'den küçük olduğu için ilgili testlerin H<sub>0</sub> hipotezleri (birim kök vardır) reddedilmiştir. Tüm değişkenlerin düzeyde durağan oldukları, yani I(0) oldukları tespit edilmiştir.

Değişkenlerin düzeyde durağan tespitinden sonra, Granger nedensellik analizi için en uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesi aşamasına geçilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

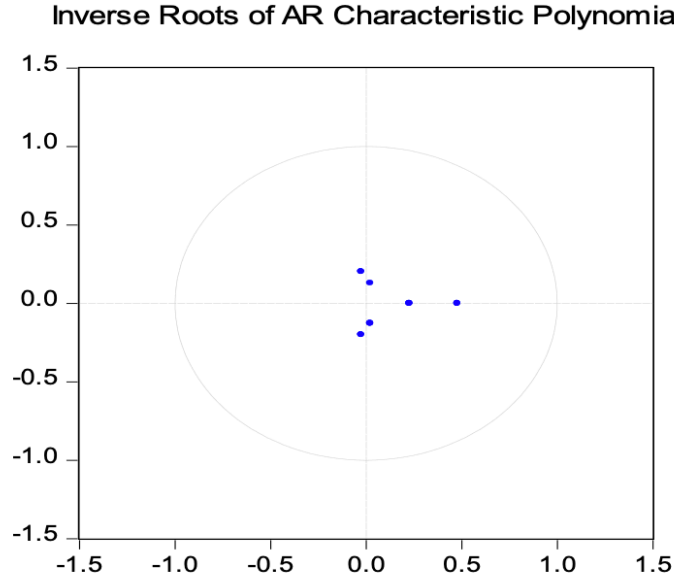
**Tablo 3. Gecikme Uzunluğu Test Sonuçları**

Lag	LogL	LR	FRE	AIC	SC	HQ
0	1794,966	NA	3,72e-17	-20,80193	-20,69213*	-20,75738
1	1854,245	113,7325	2,84e-17*	<b>-21,07261*</b>	-20,30404	-20,76078*
2	1873,421	35,45361	3,46e-17	-20,87699	-19,44964	-20,29787
3	1897,710	43,21193	3,98e-17	-20,74081	-18,65468	-19,89442
4	1911,171	23,00823	5,21e-17	-20,47873	-17,73382	-19,36505
5	1942,919	52,05322*	5,54e-17	-20,42929	-17,02561	-19,04833

Gecikme uzunluğu test sonuçlarının gösterildiği yukarıdaki tabloda beş farklı bilgi kriteri sınanmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda, genelde AIC (Akaike Bilgi Kriteri) ve SC (Schwarz Bilgi Kriteri) testlerinin tercih edildiği görülmektedir. Literatürle uyumlu olması adına, bu çalışmada da Akaike Bilgi Kriteri'ne göre en uygun gecikme uzunluğu seçilmiştir. Tabloda yer alan AIC değerlerine bakıldığında minimum gecikmenin 1 gecikme uzunluğu ile -21,07261 değerini aldığı görülmektedir. AIC sonuçlarını destekler şekilde, FRE ve HQ testlerine göre de minimum gecikme uzunluğunun 1 olarak belirlendiği görülmektedir.

En uygun gecikme uzunluğu belirlendikten sonra, 1 gecikmeli VAR (Vektör Otoregresif) modeli kurulmuştur. Kurulan VAR modelin durağanlığının sınanması için AR karakteristik polinomunun ters kök analizine geçilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki şemada sunulmuştur.

**Şekil 2. AR Karakteristik Polinomun Ters Kök Analiz Sonuçları**



AR kök testinde istenen durum, noktaların çember içerisinde olmasıdır. Bu yolla kurulan VAR modelinin durağan olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Şekil 2'de de görüleceği üzere, tüm kökler çember içerisindedir. Dolayısıyla kurulan VAR modelinin durağan olduğu söylenebilir.

Çalışmanın sonraki aşamasında beş gecikmeye kadar otokorelasyon problemi Balgati ve Li (1991) testi ile sınanmıştır. Ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.



**Tablo 4. Otokorelasyon Test Sonuçları**

Lag	LRE* stat	df	Olasılık Değeri	Rao F-stat	df	Olasılık Değeri
1	34,70533	36	0,5301	0,964328	(36. 709,8)	0,5304
2	31,03999	36	0,7034	0,860294	(36. 709,8)	0,7036
3	40,36368	36	0,2834	1,125965	(36. 709,8)	0,2837
4	25,17807	36	0,9116	0,695000	(36. 709,8)	0,9117
5	45,40371	36	0,1354	1,271001	(36. 709,8)	0,1356

Yukarıdaki otokorelasyon sonuç tablosunda, tüm gecikme uzunluklarında olasılık değerlerinin kritik değer olan 0,05'ten yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmada otokorelasyon sorununun olmadığı söylenebilir.

Otokorelasyon sınavından sonra Breusch-Pagan-Godfrey (LM) testi ile değişen varyans problemi sınanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 5. Değişen Varyans Test Sonuçları**

Ki-kare Değeri	df	Olasılık Değeri
269,7805	252	0,2108

Değişen varyans sonuç tablosunda da görüldüğü üzere, Ki-kare değeri 269,7805, olasılık değeri ise 0,2108'dir. Olasılık değerinin kritik değer olan 0,05'ten yüksek olduğu, dolayısıyla çalışmada değişen varyans sorununun bulunmadığı söylenebilir.

Çalışmanın buraya kadar olan aşamalarında, birim kök sınamaları, minimum gecikme uzunluğu, VAR modeli ve modelin varsayımsal testlerine yer verilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde, Granger nedensellik analizinin test edilmesi için bir problem tespit edilememiştir. Dolayısıyla, çalışmanın bir sonraki aşamasında Granger nedensellik analizine geçilmiş ve elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 6. Granger Nedensellik Testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	YABANCIYAT	
Bağımsız Değişkenler	Ki-kare Değeri	Olasılık Değeri
BİST_TÜM	3,003178	0,0831
USD_TL	0,380440	0,5374
ENFLASYON	6,97E-05	0,9933
FAİZ_ORANI	0,001656	0,9675
GÜVEN_ENDEKSİ	0,989317	0,3199

Granger nedensellik testi temel hipotezi "(H0): Bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin Granger nedeni değildir." şeklinde yorumlanırken, alternatif hipotez "(H1): Bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin Granger nedenidir." şeklinde yorumlanmaktadır. Granger nedensellik testi sonuçlarına bakıldığında, değişkenler arasında sadece BİST\_TÜM değişkeninin %90 güven seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla temel hipotez reddedilmektedir. Başka bir ifadeyle, "BİST tüm endeksi yabancı yatırımcı sayısının Granger nedenidir." yorumu yapılabilir. Diğer tüm değişkenler için istatistiki olarak anlamlı sonuçlar elde edilememiş, dolayısıyla Granger nedensellik tepit edilememiştir.

BİST Tüm endeksi ile yabancı yatırımcı sayısı arasındaki nedenselliğin tespitinden sonra bağımlı değişkenin BİST Tüm endeksi olduğu durumda Granger nedensellik araştırılmıştır. Buradaki amaç nedenselliğin çift yönlü olup olmadığını tespit etmektir. Elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

**Tablo 7. Granger Nedensellik Testi Sonuçları-2**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	BİST_TÜM
	Ki-kare Değeri	Olasılık Değeri
YABANCIYAT	2,955315	0,0856
USD_TL	0,099325	0,7526
ENFLASYON	0,012635	0,9105
FAİZ_ORANI	4,120336	0,0424
GÜVEN_ENDEKSİ	0,071354	0,7894

BİST Tüm değişkeninin bağımlı değişken, çalışmada kullanılan diğer tüm değişkenlerin bağımsız değişken olduğu durumda, Granger nedensellik testi sonuçlarına bakıldığında YABANCIYAT ve FAİZ\_ORANI değişkenlerinin olasılık değerlerinin sırasıyla %90 ve %95 güven seviyesinde anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yabancı yatırımcı ve faiz oranından, BİST Tüm endeksine doğru Granger nedensellik tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlardan hareketle, Borsa İstanbul'da yabancı yatırımcı sayısı ile BİST Tüm endeksi arasında çift yönlü bir Granger nedensellik tespit edildiği söylenebilir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Son dönemlerde Borsa İstanbul'da yabancı yatırımcı sayısının artmasının yanı sıra yabancı sahipliğinin azaldığı görülmektedir. Bu durumun muhtemel sebepleri arasında her ne kadar küresel ve Türkiye'ye özgü birtakım nedenler gösterilse de konunun ekonometrik yöntemler aracılığıyla araştırılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmada, Borsa İstanbul'daki yabancı yatırımcı sayısı ile BİST Tüm endeksi, USD/TL kuru, enflasyon oranı, faiz oranı ve tüketici güven endeksi arasındaki ilişki ekonometrik olarak incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, 2006:1-2021:1 dönem aralığındaki, yukarıda bahsedilen değişkenlere ait veriler aylık bazda toparlanmış ve bir veri seti oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında ilk olarak ADP ve PP birim kök testlerine yer verildikten sonra, minimum gecikme uzunluğu belirlenmiş ve minimum gecikme uzunluğu dikkate alınarak VAR modeli kurulmuştur. Kurulan VAR modelinin durağanlığı, otokorelasyon problemi ve değişen varyans sorunu sınıandıktan sonra Granger nedensellik analizi yapılmıştır.

Elde edilen bulgular neticesinde, Borsa İstanbul'daki yabancı yatırımcı sayısı ile Borsa İstanbul Tüm endeksi arasında çift yönlü Granger nedensellik tespit edilmiştir. Diğer değişkenler olan USD/TL kuru, enflasyon oranı, faiz oranı ve tüketici güven endeksinden yabancı yatırımcı sayısına doğru Granger nedensellik tespit edilememiştir. Borsa İstanbul endeksi değerinde meydana gelebilecek herhangi bir değişikliğin yabancı yatırımcı sayısını etkileyebileceği beklenen bir durumdur. Elde edilen bu sonuçlar, literatürde yer alan çalışmalarla (Aksoy ve Sağlam, 2001; Aşıkoğlu ve Kayahan, 2008; Akbulut ve Kaderli, 2009; Uysal, 2020) benzerlik göstermektedir.

Yabancı yatırımcılar üzerine yapılan bu çalışmanın, literatüre katkı sunmakla birlikte gerek yerli ve yabancı yatırımcılara gerekse yabancı yatırımcıları ülkeye çekmek isteyen ekonomi yönetimine faydalı bilgiler sunacağı düşünülmektedir. Sonraki çalışmalar, farklı dönem aralıklarının ve farklı değişkenlerin modele dâhil edilmesi suretiyle geliştirilebilir.

## KAYNAKLAR

- Afşar, M. (2004). Doğrudan yabancı yatırımlar ve bankacılık sektörü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 4(1), 85-101.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39835/472303>
- Akbulut, R. ve Kaderli, Y. (2009). Şanlıurfa il merkezindeki borsa yatırımcılarının profili ve bu yatırımcıların hisse senetlerine yatırım yapma sürecini etkileyen faktörlerin analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 43, 212-226.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/mufad/issue/35673/396816>
- Aksoy, H. ve Sağlam, İ. (2001). Sınıflayıcı sistem ile İMKB’de yeni bir anomali gözlemi. *Bogazici University Working Papers*, 15, 1-15.  
<https://ideas.repec.org/p/bou/wpaper/2001-15.html>
- Aksoy, M. (2013). İstanbul Menkul Kıymetler Borsası’nda finansal kriz döneminde yabancı yatırımcıların hisse senedi tercihlerinin analizi. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 48, 135-150.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/iusiyyasal/issue/630/6413>
- Aşıkoğlu, R. ve Kayahan, C. (2008). Global finansal sistem etkileşimiyle Türkiye’nin türev piyasa görünümü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 157-179.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/akuiibfd/issue/1628/20404>
- Aytekin, S. (2019). *BIST 100 endeksindeki yükseliş ve düşüşlerde dolar kuru ve yabancı yatırımcı etkisi* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].  
<http://hdl.handle.net/11424/54103>
- Benli, M. (2009). Yabancı portföy yatırımı – iktisadi büyüme ilişkisi: yönlendirilmiş döngüsüz graflar analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 59-72.  
<https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.459337>
- Çeken, H. (2003). Türk turizmde yabancı sermaye ve yabancı sermaye ortamının iyileştirilmesine yönelik öneriler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 25-45.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/baunsobed/issue/50342/651896>
- Demireli, E. ve Hepkorucu, A. (2014). Yabancı Yatırımcıların Sermaye Piyasası Algısı: Borsa İstanbul Üzerine Bir Uygulama. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 6(10), 2-22.  
<https://doi.org/10.20990/aacd.56665>
- Doğan, M. ve Tirkakioğlu, M. (2018). Sahiplik Yapısı ve AR-GE Harcamaları: Borsa İstanbul Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1), 67-80.  
<https://doi.org/10.17130/ijmeh.2018137574>
- Ede, M. (2007). *Davranışsal Finans ve Bireysel Yatırımcı Davranışları Üzerine Ampirik Bir Uygulama* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].  
<https://www.proquest.com/openview/8daff52025d27717090021e655713242/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Ege, İ. ve Bayrakdaroğlu, A. (2009). İMKB Şirketlerinin Hisse Senedi Getiri Başarılarının Lojistik Regresyon Tekniği ile Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(10), 139-158.  
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1145005>
- Ersoy, E. (2011). Türkiye’de ve dünyada organize türev piyasaların gelişimi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 51, 63-80.  
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/426900>
- Faikoğlu, S. (2012). *İMKB’de işlem yapan bireysel yatırımcıların davranışsal finans açısından incelenmesi* [Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12619/77410>
- Güven, T. (2002). *Aracı Kurum Risklerine Karşı Yatırımcının Korunması* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].  
<https://www.proquest.com/openview/ef72665a6f4bb9e2e0a339e2a8803cfe/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Kahyaoğlu, M. B. ve İç, S. (2015). Kaos Teorisi Çerçevesinde Bireysel Yatırımcı Davranışının Analizi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 38-51.  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/jobs/issue/22920/245430>
- Nur, H. B. ve Dilber, İ. (2017). Gelişmekte olan ülkelerde doğrudan yabancı yatırımları belirleyen temel unsurlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 15-45.  
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/627698>

- Nur, T. ve Ege, İ. (2021). Yatırımcı İlgisinin Pay Senedi Getiri Volatilitesine Etkisi: Bankalar Üzerine Ekonometrik Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*, 3, 223-246.  
<https://doi.org/10.51551/verimlilik.701270>
- Özan, M. H. (2010). *İşletmelerde Alınan Finansal Kararların Yatırımcı Davranışları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].  
<https://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/10821/261568.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Öztürk, C. (2005). *Borsa Aracı Kurumlarında Denetim ve Yatırımcının Korunması* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi].  
<http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/40935.pdf>
- Saraç, T. B., İskenderoğlu, Ö. ve Akdağ, S. (2016). Yerli ve yabancı yatırımcılara ait risk iştahlarının incelenmesi: Türkiye örneği. *Sosyoekonomi*, 24(30), 29-44.  
<https://doi.org/10.17233/se.2016.10.002>
- Soydal, H. (2006). Türkiye’de doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının verimlilik analizi: Otomotiv sektörü üzerine bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 577-604.  
<http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/548>
- Uysal, M. (2020). Yabancı portföy yatırımlarıyla hisse senedi fiyatları arasındaki ilişki: Zamanla değişen asimetrik nedensellik analizi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 544-561.  
<https://doi.org/10.36543/kauibfd.2020.024>
- Zengin, H. ve Kurt, S. (2004). İMKB’nin Zayıf ve Yarı Güçlü Formda Etkinliğinin Ekonometrik Analizi. *Öneri*, 6(21), 145-152.  
<https://doi.org/10.14783/maruoneri.680137>

#### İnternet Kaynakları

- Merkezi Kayıt Kuruluşu. (2021). Veri Analiz Platformu. <https://www.vap.org.tr/uyruk-bazinda-yatirimci-sayilari> adresinden 20 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- Investing (2021). Major Endeksler. <https://www.investing.com/indices/major-indices> adresinden 20 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (2021). Gösterge Niteliğindeki Merkez Bankası Kurları. [https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar\\_tr.html](https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/kurlar_tr.html) adresinden 21 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). Tüketici Fiyat Endeksi ve Tüketici Güven Endeksi. <https://data.tuik.gov.tr/> adresinden 22 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.

Murat İsmet HASEKİ (mhaseki@cu.edu.tr , ORCID: 0000-0002-1461-7285)

Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi Kozan İşletme Fakültesi, Adana-Türkiye

27.05.2023

Geliş Tarihi  
Submitted

Yalçın KÖKLÜ (yalcinkoklu34@gmail.com , ORCID: 0000-0003-4030-8774)

Doç. Dr., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Adana-Türkiye

13.06.2023

Kabul Tarihi  
Accepted

Onur ÇELİK (ocelik@atu.edu.tr , ORCID: 0000-0002-8552-1133)

Doç. Dr., Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Adana-Türkiye

Araştırma Makalesi  
Research article

<https://doi.org/10.55044/meusbd.1303305>

## ULAKBİM VERİ TABANINDA ENDÜSTRİ 4.0 VE PAZARLAMA ALANLARINDA YAYINLANMIŞ MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

### Özet

Bilim ve teknolojide meydana gelen değişim ve gelişimler Endüstri 4.0 kavramını ortaya çıkarmış ve yaygınlaştırmıştır. Endüstri 4.0 hem işletmelerin pazarlama süreçlerine hem de tüketicilerin günlük hayatlarına katkılar sunarak değişime vesile olmaktadır. Bu çerçevede literatürdeki Endüstri 4.0 ve pazarlama ile ilgili çalışmaların nitelik ve niceliğinde iyileşmeler görülmüştür. Çalışmanın amacı, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) tarafından taranan dergilerde “pazarlama” ve Endüstri 4.0’ı kapsayan “nesnelerin interneti, yapay zeka, simülasyon, sistem entegrasyonu, siber güvenlik, bulut bilişim, 3D yazıcılar ve artırılmış gerçeklik” kelimeleri ile tarama yaparak, ulaşılan makalelerin bibliyometrik analizi ile literatüre katkı sağlamaktır. Analizler toplamda 306 makale üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ele alınan parametreler; makale sayısı, ilgili makalelerde kullanılan anahtar kelimeler, makalelerin yıllara göre dağılımları, yayımlanan dergiler, makalelerin yazar sayısı, kullanılan araştırma yöntemlerinin kategorize edilmesi, yöntem ve analizlerin yıllara göre dağılımları şeklinde planlanmıştır. Araştırma dikkat çeken bazı sonuçlara göre, ilgili araştırmalar 2016-2022 yılları arasında yoğunlaşmış (%86), çalışmalarda %42,4 oranında nicel veri kullanılmış ve çalışmaların %19,5’i iki sektöre (Yazılım & Bilişim ile perakende) odaklandığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Endüstri 4.0, pazarlama, bibliyometrik analiz

## BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF ARTICLES ON INDUSTRY 4.0 AND MARKETING IN ULAKBİM DATABASE

### Abstract

Changes and developments in science and technology have revealed and popularized the concept of Industry 4.0. “Industry 4.0” contributes to both the marketing processes of businesses and the daily lives of consumers, playing an instrumental role in change. Within this frame of reference, improvements have been observed in the quality and quantity of studies on Industry 4.0 and marketing in the literature. The aim of the study is to contribute to the literature by conducting a bibliometric analysis on articles reached through scanning the journals scanned by the National Academic Network and Information Center (ULAKBİM) using the keywords “Internet of Things, Artificial Intelligence, Simulation, System Integration, Cyber Security, Cloud Computing, 3D printers, Augmented Reality,” covering the Industry 4.0 and marketing. Analyses were carried out on a total of 306 articles. The parameters considered in the research are as follows: the number of articles, the keywords used in the related articles, the distribution of the articles according to the years, the journals in which they were published, the number of authors of the articles, the categorization of the research methods used, and the distribution of the methods and analyses according to the years. According to some remarkable results of the research, the relevant research was concentrated between 2016 and 2022 (86%). Furthermore, quantitative data was used at a rate of 42.4% in the studies, while 19.5% of the studies specifically focused on two sectors, namely Software & IT and retail.

**Keywords:** Industry 4.0, marketing, bibliometric analysis

## GİRİŞ

Bilim ve teknoloji alanında yaşanan gelişmeler ve ilerlemeler dünya genelinde her alanda büyük bir değişim yaratmaktadır. Son yıllarda özellikle organizasyonların iş süreçleri ve operasyonları üzerinde etki yaratan Endüstri 4.0 devrimi önemli bir teknolojik gelişme olup sanayi devrimlerinin en son üyesi olarak ifade edilmektedir (Yaprak, 2021, s. 2). Endüstri 4.0 kavramı ortaya çıkana kadar dünya genelinde farklı teknolojik gelişmeler ve ilerlemeler yaşanmıştır. Bu gelişim süreçleri süreklilik göstererek Endüstri 4.0 kavramını ortaya çıkarmıştır (Lasi, Fettke, Kemper, Field ve Hoffman, 2014). Dördüncü Sanayi Devrimi olarak görülen Endüstri 4.0 içinde, nesnelerin interneti (IoT), akıllı üretim teknolojileri (lazer kesim, otonom robotlar vs.), bulut bilişim, artırılmış gerçeklik, blok zinciri gibi endüstri alanında dijitalleşmeye olanak tanıyan ve yön veren yeni teknolojiler bulunmaktadır (Sağtaş, 2021, s. 52). Dijitalleşme ve sanal gerçekliği merkezine alan Endüstri 4.0 devrimi nesnelerin internetinin üretim, yönetim sistemlerine aktarılmasını ve yansımaları konu almaktadır (Nosalska ve Mazurek, 2019, s. 10). Endüstri 4.0 devriminin getirdiği yenilikler, özellikle Sanayi Devrimi'nden bu güne kadar artan tüketim talebinin karşılanması ve tüketici memnuniyetinin sağlanması amacıyla firmaların yüksek verimlilik ve üretkenlik oranlarına hızlı bir şekilde ulaşmalarına olanak tanırken aynı zamanda işletmelerin kârlılık düzeylerinde artış sağlamaktadır (Sağtaş, 2021, s. 52).

Endüstri 4.0 devrimi, organizasyonların tüm süreçlerine önemli katkılar sunarken işletmelerin pazarlama faaliyetlerine entegrasyonunu da başarı ile gerçekleştirmektedir. Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler pazarlar, tüketici davranışları ve üretim tesisleri gibi faktörlere etki ettiği için bu süreçlere paralel olarak pazarlama faaliyetleri de değişim göstermektedir. Endüstri 4.0 devriminin getirdiği teknolojik yenilikler, tüketicilerin günlük yaşamları üzerinde pozitif etki göstermekte ve teknolojinin getirdiği ilerlemelere paralel olarak son yıllarda tüketiciler dijital tüketici olarak adlandırılmaktadır (Büyükkalaycı ve Karaca, 2019, s. 465). Endüstri 4.0, pazarlama açısından firmalar ile müşteriler arasında çevrimiçi ve çevrimdışı etkileşimleri birleştiren önemli bir devrimdir. Endüstri 4.0 devrimi, pazarlama çabalarının verimliliğini artırmak için makinadan makineye bağlanılabilmesini sağlarken aynı zamanda insandan insana bağlanabilirliği de sağlayarak müşteri memnuniyetini ve katılımını artırmaktadır (Fucui ve Dumitrescu, 2018, s. 45).

Endüstri 4.0 ile anılan Dördüncü Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkmasının temelinde müşteri istek ve ihtiyaçlarının hızlı bir şekilde karşılanması ve bu sürecin karşılanmasına yönelik uygun üretim süreçlerinin yapılması yer almaktadır. Günümüzde pazarlara yön veren üreticinin perspektifinden ürettikleri değil, tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarına yönelik üretimdir. Bu bakımdan üretim, kitlelerden kişiye öze doğru evrilerek tüketici istek ve ihtiyaçlarının karşılanması ve yeni iş modellerinin oluşmasına olanak sağlamıştır (Bayuk ve Demir, 2019, s. 782).

Pazarlama çabaları açısından endüstri 4.0, pazarda yaşanan değişikliklere hızlı ve esnek bir şekilde tepki vermek, tüketiciler için daha kişiselleştirilmiş ürünler sunmak ve özellikle operasyonel anlamda verimliliği artırmak için dijital teknolojilerden yararlanmaktadır. Teknolojik ilerlemelerin takibi, artan tüketici beklentilerine daha fazla odaklanma, verimliliğin artması, tüketici istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, tüketici memnuniyetinin artırılması vb. birçok avantajı beraberinde getirmektedir (Özçelik, Erkollar ve Cebeci, 2018, s. 2).

Literatürde endüstri 4.0 ve pazarlama alanındaki eğilimleri, gelişmeleri ortaya koymak amacıyla mevcut araştırmaların tanımlanması, sentezlenmesi ve değerlendirilmesi bu çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Günümüzde sanayi devrimlerinin sonuncusu ve dijital bir devrim olarak görülen Endüstri 4.0, birçok alanda olduğu gibi pazarlama alanında da yoğun bir etki yaratmıştır. Bu bakımdan bu alanda yapılmış olan çalışmaların tasnif edilmesi büyük önem arz etmektedir.

Makale, tez, kitap ve bildiri gibi yazıların önceden belirlenmiş özelliklerinin matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanılarak sınıflandırılması, bunlardaki göstergelerin, mevcut durum ve eğilimlerin ortaya koyularak yazarlara ilişkin farklı bulguların belirlenmesi amaçlanır (Al, 2008a; Metin, 2013; Pritchard, 1969)

Ayrıca Al'e (2008b) göre, bibliyometrik çalışmalar ülkelerin ilgili konudaki yayın yapma eğilimlerinin ve davranışlarının ortaya koyulmasında önemli bir göstergedir. Bu çalışma ile de Türkiye'nin ulusal veri tabanı olan ULAKBİM içerisinde Endüstri 4,0 ve pazarlama ile ilgili yayın yapma eğilimlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Endüstri 4.0 ve pazarlama konulu bibliyometrik analiz ve alan incelemesinin yapıldığı ilgili literatür araştırıldığında Karaca ve Türkmen'in (2022) çalışması ile karşılaşılmıştır. Bu çalışmada, Türkiye'de endüstri 4.0 alanında yazılmış ve YÖK Ulusal Tez Merkezi'nden elde edilmiş 246 adet lisansüstü teze içerik analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler, demografik kısıtlara göre sınıflandırılmış ve endüstri 4.0 alanında yapılan çalışmaların en fazla 2019 yılında yoğunlaştığı görülmüştür. Tepe ve Özcan'ın (2021) çalışmasında, bibliyometrik analiz teknikleri kullanılarak Endüstri 4.0 alanında son yirmi yılda yayımlanan çalışmalar

incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, Endüstri 4.0 çalışmalarına en fazla katkı sağlayan disiplinler işletme ve mühendislik bölümleridir. Ayrıca bu alanda yapılmış çalışmaların Almanya’da yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Sikandar ve ark. (2021) tarafından yapılan çalışmada ise Endüstri 4.0 konulu 1426 makalenin bibliyometrik analizi yapılmış ve konuyla alakalı çalışmaların en fazla İtalya, ABD ve Çin’de yapıldığı tespit edilmiştir. Akyılmaz’ın (2022) çalışmasında, Endüstri 4.0 ile yakından ilgili yapay zekâ ve tüketici davranışları konusunda bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla bibliyometrik analiz yöntemi kullanarak konuya genel bir bakış açısı kazandırılmak istenmiştir. Genel olarak incelendiğinde Endüstri 4.0 ve pazarlama konusunda yapılan bibliyometrik çalışmaların fazla olmadığı görülmektedir. Gerçekleştirilen bu çalışma ile literatüre katkı sağlanması, gelecek çalışmalar için veri sağlanması amaçlanmıştır.

## 2. YÖNTEM

Çalışmada, Endüstri 4.0 ve pazarlamaya ilişkin ULAKBİM veri tabanında yayımlanmış makaleler incelenmiştir. Endüstri 4.0 ile ilgili olan alt başlıkların tespiti için Nosalska ve Mazurek’in (2019) çalışmaları referans alınmıştır. Tarama kriteri olarak “pazarlama” ile birlikte Endüstri 4.0 literatürün alt başlıkları olan “nesnelerin interneti, yapay zeka, simülasyon, sistem entegrasyonu, siber güvenlik, bulut bilişim, 3D yazıcılar ve artırılmış gerçeklik” kullanılmıştır. Ayrıca literatür incelendiğinde Ungerman, Dedkova, Gurinova (2018) ile Bettiol, Capestro ve Di Maria’nın (2017) çalışmalarında, benzer bir sınıflandırma sistematüğünü kullandıkları görülmektedir. Konunun güncel olması sebebi ile literatürde geçmiş tarihli yayımların çok olmadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmada, tarih aralığı sınırlandırması yapılmamıştır.

Taramada tespit edilen veriler makale sayısı, ilgili makalelerde kullanılan anahtar kelimeler, makalelerin yıllara göre dağılımları, yayımlanan dergiler, makalelerin yazar sayısı, kullanılan araştırma yöntemlerinin kategorize edilmesi, yöntem ve analizlerin yıllara göre dağılımları biçiminde sınıflandırılmıştır. Yapılan bu çalışmalar aşağıdaki aşamalarda ele alınmıştır.

Birinci aşama olarak pazarlama ile beraber yukarıda ifade edilen 8 alt başlık için ULAKBİM’de ayrı ayrı taramalar yapılmıştır. Bu çalışma, 10 Nisan-1 Mayıs 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Tarama sonucu elde edilen makale sayısı 763’tür.

İkinci aşamada ise tespit edilen bu makalelerin ULAKBİM veri tabanından indirilmeleri, ayrıştırılmaları ve kodlamaları gerçekleştirilmiştir. Kodlama işlemi, anahtar kelimelerin baş harfleri kullanılarak yapılmıştır: Nesnelerin İnterneti N1, N2..., Yapay Zeka Y1, Y2..., Simülasyon S1, S2..., Sistem Entegrasyonu SE1, SE2..., Siber Güvenlik SG1, SG2..., Bulut Bilişim B1, B2..., 3D Yazıcılar 3D1, 3D2..., Artırılmış Gerçeklik A1, A2... Bu aşamada 227 adet makalenin tam metinlerine ulaşamamıştır.

Üçüncü aşamada, kodlanmış olan makalelerin isimleri liste şeklinde verilmiş, bu yöntem ile diğer anahtar kelimeler ile çakışan makaleler elenmiştir. Bu şekilde elenen makale sayısı 110’dur.

Dördüncü aşamada, makale konuları ele alınmıştır. İnceleme sonucunda 120 makalenin pazarlama alanının dışında olduğu tespit edilmiştir. Bu makalelerin ağırlıklı olarak finans, bilişim sistemleri ve ticaret alanlarına ait olduğu belirlenmiştir.

Beşinci aşamada ise diğer aşamalardan elenerek gelen 306 makalenin veri girişi yapılmıştır. Olası çakışmalara önlem olması amacıyla, çapraz karşılaştırma yapılarak verilerin sağlanması gerçekleştirilmiştir. Tablo 1’de makale analizlerine ait veriler bulunmaktadır.

**Tablo 1. Makale Tarama Verileri**

Taramada Kullanılan Kelimeler (+ pazarlama)	Tarama Sonucu Bulanan Makale Sayısı	Tam Metnine Ulaşamayan Makale Sayısı	Diğer Anahtar Kelime Sonuçları İle Çakışan Makale Sayısı	Alan Dışı Makale Sayısı	Analize Tabi Tutulan Makale Sayısı
Nesnelerin interneti	101	25	16	13	47
Yapay zekâ	251	65	29	57	100
Simülasyon,	130	27	19	13	71
Sistem entegrasyonu	18	5	4	3	6
Siber güvenlik	32	19	3	4	6
Bulut bilişim	32	17	5	3	7
3D yazıcılar	5	2	1	0	2
Artırılmış gerçeklik	194	67	33	27	67
<b>TOPLAM</b>	<b>763</b>	<b>227</b>	<b>110</b>	<b>120</b>	<b>306</b>

### 3. BULGULAR

Çalışma kapsamında 306 adet makale incelenmiştir. Bu makalelerin yayın yıllarına ve yazım diline göre dağılımları aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir.

**Tablo 2.** Araştırmada Kullanılan Makalelerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımları

Yıl	Frekans	Türkçe	İngilizce
2003	1	1	-
2004	-	-	-
2005	1	1	-
2006	2	2	-
2007	2	2	-
2008	4	3	1
2009	4	4	-
2010	3	3	-
2011	2	2	-
2012	6	4	2
2013	6	5	1
2014	4	4	-
2015	6	6	-
2016	14	12	2
2017	17	15	2
2018	49	42	7
2019	48	46	2
2020	59	47	12
2021	67	48	19
2022	11	5	6
<b>TOPLAM</b>	<b>306</b>	<b>252</b>	<b>54</b>

Tablo 2'deki makalelerin yıl bazında incelenmesi sonucunda, 2016-2022 yılları arasında %86'lık bir oranla yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Yayın sayısının, %82'si Türkçe ve %18'i İngilizce olmak üzere, en yüksek olduğu yıl 2021'dir. 2018-2021 yıllarında yapılmış Türkçe yayınlar, toplam Türkçe yayınların %72'sini kapsamaktadır. İngilizce yayınlarda ise bu oran 2020 ve 2021 yıllarındaki yoğunlaşma ile %57 olmuştur.

**Tablo 3.** Araştırmada Kullanılan Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımları

Yazar Sayısı	Yıllar						Toplam
	2003-2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Tek Yazar	30	20	13	23	19	2	<b>107</b>
İki Yazar	30	21	26	24	38	6	<b>145</b>
Üç ve Daha Fazla Yazar	12	10	7	11	10	4	<b>54</b>
<b>Toplam</b>	<b>72</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>58</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>306</b>

Tablo 3'teki verilerin gösterdiği gibi tek ve iki yazarlı çalışmalar, toplamın % 82,4'ünü oluşturmaktadır. En yüksek oran ise iki yazarlı çalışmalardadır. Üç veya daha fazla yazarlı çalışmalar ise %17,6 olarak görülmektedir. Yazar sayılarının yıllara göre dağılımları incelendiğinde ise 2021 yılında iki yazarlı çalışmaların 38 makale ile en yüksek sayıya ulaştığı, tek yazarlı makalelerin ise en yoğun olarak 2020 yılında yayımlandığı görülmüştür.



**Şekil 1.** Makalelerde Yer Alan Anahtar Kelimelerin Bulutu



Araştırma sonucunda ele edilen 306 makalede 78 farklı anahtar kelime yer almaktadır. Bunların içerisinde “tüketici davranışları” 22 ile en fazla frekansa sahiptir. Anahtar kelimelerin %63’ünü oluşturan kısmın ise 71 farklı anahtar kelimedenden oluştuğu görülmüştür (Şekil 1).

**Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Makalelerin Yayımlandığı Dergi İsimlerine Göre Dağılımları**

Dergiler	Frekans	Yüzde %
Turkish Studies	14	4,5
Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	10	3,2
İşletme Araştırmaları Dergisi	8	2,6
Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	6	1,9
BMJI	6	1,9
Business & Management Studies: An International Journal	6	1,9
Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi	6	1,9
Journal of Yasar University	6	1,9
Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi	6	1,9
Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi	6	1,9
Diğer (Beş ve altında makale bulunan dergiler)	232	75,8
<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>

Tablo 4’te görüldüğü üzere, 306 çalışma 150 farklı dergide yayımlanmıştır. Yukarıdaki tabloda, altı ve daha fazla sayıda makale yayımlanmış olan dergilere yer verilmiştir. Beş ve daha az sayıda makale yayımlanmış dergiler ise “Diğer” başlığı altında gösterilmiştir. Bu dergiler, toplam yayınların %75,8’i gibi büyük bir oranını oluşturmaktadır. Bu oranın içerisinde 88 derginin bir yayını, 28 derginin ise iki yayını mevcuttur. 14 yayın ile Turkish Studies dergisi ilk sırada yer alırken, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 10 yayın ile ikinci sırada yer almıştır.

**Tablo 5. Makalelerde Kullanılan Araştırma Yöntemleri**

Araştırma Yöntemi	Frekans	Yüzde %
Nicel	130	42,4
Nitel	79	25,8
Kavramsal	59	19,2
Karma	38	12,4
<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>

Tablo 5’te, makalelerde kullanılan araştırma yöntemlerinin %42,4’ünü nicel, %25,8’ini nitel araştırmaların oluşturduğu görülmektedir. Karma araştırma yöntemi ile kavramsal çalışmalar ise toplam çalışmaların %31,6’sını kapsamaktadır.

**Tablo 6. Makalelerde Kullanılan Örneklem Yöntemleri**

Örneklem Yöntemi	Frekans	Yüzde %
Tesadüfi Örneklem	151	49,3
Tesadüfi Olmayan Örneklem	82	26,7
Belirtilmemiş	73	23,8
<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>

Tablo 6 incelendiğinde, makalelerde tercih edilen örneklem yöntemlerinin yaklaşık yarısının tesadüfi örneklem yöntemi olduğu görülmektedir. Tesadüfi olmayan örneklem yönteminin kullanım oranı ise %26,7’dir.

**Tablo 7. Makalelerde Kullanılan Örneklem Hacimleri**

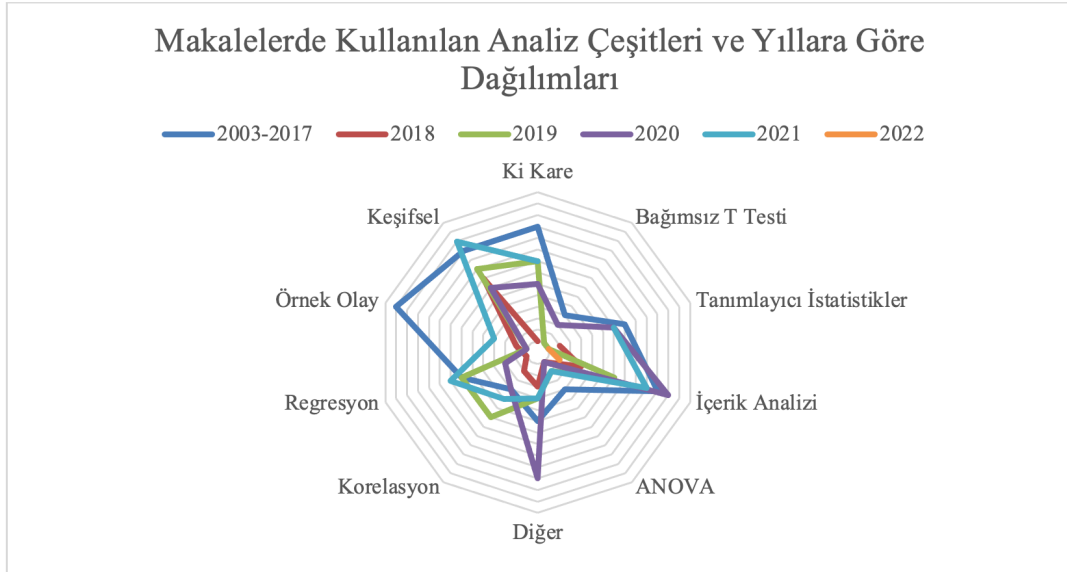
Örneklem Hacmi	Frekans	Yüzde %
Yok	73	23,8
0-100	86	28,1
101-200	45	14,7
201-300	30	9,8
301-400	32	10,4
401-500	22	7,1
501 ve üzeri	18	5,8
<b>TOPLAM</b>	<b>306</b>	<b>100</b>

Tablo 7, çalışmalarda kullanılan örneklem hacmi dağılımının değişkenlik gösterdiğini, bununla birlikte 500 ve üzerinin örneklem büyüklüğü %5,8 ile en düşük yüzdeye sahipken, 0-100 örneklem büyüklüğünün %28,1 ile en yüksek oranda kullanıldığını göstermektedir. Çalışmaların %42,8'inde 0-200 örneklem büyüklüğü kullanıldığı tespit edilmiştir.

**Tablo 8. Makalelerde Uygulamanın Yapıldığı Sektörler**

Uygulandığı Sektör	Frekans	Yüzde %
Diğer	34	11,1
Yazılım & Bilişim	32	10,4
Perakende	28	9,1
Birden çok	26	8,4
Sanayi & Üretim	24	7,8
Yok	23	7,5
Lojistik	23	7,5
Turizm	22	7,1
Tekstil & Giyim	18	5,8
Elektronik	16	5,2
Sağlık	16	5,2
Reklam	16	5,2
Gıda	14	4,5
Otomotiv	8	2,6
Eğitim	6	1,9
<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>

Çalışmaların uygulandıkları sektörler ise oldukça geniş bir yelpazeye sahiptir. Belirgin bir sektörde kümelenme görülmemiştir. Yapılmış olan çalışmaların %19,5'i yazılım ve bilişim ile perakende sektöründe gerçekleştirilmiştir. Birden fazla sektör üzerinde yapılan çalışma sayısı %11,1 ile dikkati çekmektedir (Tablo 8).



**Şekil 2. Analiz Çeşitleri ve Yıllara Göre Dağılımları**

Şekil 2'de ifade edildiği gibi, çalışmaların analizlerinin incelenmesi sonucunda farklı analiz yöntemlerinin kullanıldığı görülmüştür. En büyük oranlar ise keşifsel analiz (%17,4) ve içerik analizi (%17) olarak ortaya çıkmıştır. En az kullanılan analiz yöntemi ise %2,9 ile Bağımsız Örneklem T Testi'dir.

#### 4. SONUÇ

Endüstri 4.0 kavramının ortaya çıkması ve yaygınlaşması ile bu kavram pazarlama literatüründe de kendisine yer bulmaya başlamıştır. Bu artış, yayınların sistematik bir şekilde incelenip, yayın eğilimlerinin ve davranışlarının ortaya koyulmasının gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Bu çalışmanın amacı da Endüstri 4.0 ile pazarlamayı kapsayan çalışmaların bibliyometrik analizinin gerçekleştirilmesi ve bu sayede literatüre katkı sağlanmasıdır.

Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM) tarafından taranan dergilerde yer alan 306 makalenin analizi sonucunda, dikkati çeken sonuçlardan biri 2016-2022 yılları arasında yayımlanan makalelerde bir yoğunluk olmasıdır. 2003-2022 yılları arası baz alındığında, bu yoğunluk toplam yayınların %86'sını oluşturmaktadır. Ayrıca yayınların %82'si Türkçe olarak yapılmıştır. Bu durum, ULAKBİM üzerinden bir tarama gerçekleştirildiği için beklenen bir sonuçtur.

Tek ve iki yazarlı çalışmalar, toplamın %82,4'ünü oluşturmaktadır. Sadece iki yazarlı çalışmalar ise genelin %47,3'ünü oluşturmaktadır. Bu sonuç, literatürdeki benzer çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Çatı ve Öcel, 2018; Evren ve Kozak, 2014; Leonidou ve ark., 2010; Özel ve Kozak, 2012; Şakar ve Cerit, 2013).

306 makalede 78 farklı anahtar kelime kullanılmıştır. Bu durum, aynı anahtar kelimelerin sıklıkla tekrar edildiğinin bir göstergesidir. Makaleler, 150 farklı dergide yayımlanmıştır. Bu dergiler arasında üçü öne çıkmaktadır: Turkish Studies (14 yayın), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (10 yayın) ve İşletme Araştırmaları Dergisi (10 yayın). Makalelerde en çok tercih edilen araştırma yöntemi niceldir. Özellikle pazarlama alanının baz alındığı diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Bakır, 2013; Çatı ve Öcel, 2018; İnce ve ark., 2017; Tektaş, 2010).

Nicel araştırma yönteminde olduğu gibi tesadüfi örnekleme yöntemi de çalışmaların neredeyse yarısını (%49,3) kapsamaktadır. Örneklem büyüklüğünün nadir olarak (%5,8) 500'ün üzerinde olduğu görülmüştür. Makaleler, farklı sektörler üzerinde uygulanmıştır. Yazılım ve bilişim ile perakende sektörü, uygulamaların yoğunlaştığı sektörlerdir. Keşifsel analiz ve içerik analizi en çok kullanılan analiz çeşitleri olmuştur. Çalışmadaki en temel sınırlılık, araştırmanın sadece ULAKBİM veri tabanı üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Kullanılan veri tabanı bu çalışmada ULAKBİM ile sınırlandırılmıştır. Ancak yapılacak olan çalışmalar, ulusal veya uluslararası veri tabanları üzerinden de gerçekleştirilebilir. Ayrıca çalışma, gelişmekte olan ülkeler kategorisinde olan Türkiye'nin ulusal veri tabanı (ULAKBİM) özelinde gerçekleştirilmiştir. Benzer şekilde gelişmekte olan başka bir ülkenin ulusal veri tabanı dikkate alınarak ülkeler arasında kıyaslama yapmak faydalı olabilir. Gelişen teknoloji ile Endüstri 4,0 tartışılırken Endüstri 5,0 da artık gündeme gelmiştir. Gelecek çalışmalarda endüstri 5,0 ve pazarlama konuları ele alınabilir.

#### KAYNAKÇA

- Al, U. (2008a). *Türkiye'nin bilimsel yayın politikası: Atıf dizinlerine dayalı bibliyometrik bir yaklaşım* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi
- Al, U. (2008b). Bilimsel yayınların değerlendirilmesi: H-endeksi ve Türkiye'nin performansı. *Bilgi Dünyası*, 9(2), 263-285.
- Akyılmaz, B. (2022). Yapay zekâ ve tüketici davranışı alanındaki yayınların bibliyometrik analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 947-963.
- Bakır, Ozan, N. (2013). Pazarlama alanında yapılan doktora tezlerinin kategorik olarak değerlendirilmesi (1994-2012). *Journal of Marmara University Social Sciences Institute*, 10(40).
- Bayuk, N. D. & Demir, B. N. (2019). Endüstri 4.0 kapsamında yapay zekâ ve pazarlamanın geleceği. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(19), 781-799.
- Bettiol, M., Capestro, M., & Di Maria, E. (2017, November, 27)). Industry 4.0: *The strategic role of marketing*. Proceedings of the XIV Convegno Annuale SIM, Bergamo, Italy.
- Büyükkalaycı, G. & Karaca, H. M. (2019). Pazarlama 4.0: Nesnelerin interneti. *Third Sector Social Economic Review* 54(1), 463-477.
- Çatı, K. & Öcel, Y. (2018). Türkiye'de pazarlama ile ilgili yayınlanan makalelerin bibliyometrik incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 508-519.
- Evren, S. & Kozak, N. (2014). Bibliometric analysis of tourism and hospitality related articles published in Turkey. *Anatolia*, 25(1), 61-80.
- Fuciu, M., & Dumitrescu, L. (2018). From marketing 1.0 to marketing 4.0—The evolution of the marketing concept in the context of the 21 century. *In International Conference Knowledge-Based Organization*, 24(2),

43-48. <https://doi.org/10.1515/kbo-2018-0064>

İnce, M., Gül, H. & Bozyiğit, S. (2017). Türkiye’de turizm pazarlaması konusunda yazılan lisansüstü tezlerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi: 1990-2016. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(5).

Karaca, T. & Türkmen, N.C. (2022). Endüstri 4.0 konusunda yayımlanmış lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. *Journal of Business and Trade* 3(1), 109-121.

Lasi, H., Fettke, P., Kemper, H. G., Feld, T., & Hoffmann, M. (2014). Industry 4.0. *Business Information Systems Engineering*, 6(4), 239-242.

Leonidou, L. C., Barnes, B. R., Spyropoulou, S., & Katsikeas, C. S. (2010). Assessing the contribution of leading mainstream marketing journals to the international marketing discipline, *International Marketing Review*, 27(5), 491–518.

Metin, T.C. (2013). *Boş zaman literatürünün dünyadaki gelişimi: Leisure Science dergisinde yayımlanan makaleler üzerine bir inceleme* [Yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.

Nosalska, K., & Mazurek, G. (2019). Marketing principles for Industry 4.0—A conceptual framework. *Engineering Management in Production and Services*, 11(3).

Özçelik T. Ö., Erkollar A. & Cebeci H. İ. (2018, October, 24-26). *Bir imalat işletmesi için endüstri 4.0 (dijital) olgunluk seviyesi belirleme uygulaması*. 5th International Management Information Systems Conference, Ankara, Türkiye.

Özel, Ç. H. & Kozak, N. (2012). Turizm pazarlaması alanının bibliyometrik profili (2000-2010) ve bir atıf analizi çalışması. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 26(4), 715-733.

Pritchard, A., (1969). Statistical bibliography or bibliometrics?. *Journal of Documentation*, 25, 348-349.

Sağtaş, S. (2021). Endüstri 4.0’ın dijital pazarlamaya etkileri. *Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1) , 51-66.

Sikandar, H., Vaicondam, Y., Khan, N., Qureshi, M. I., & Ullah, A. (2021). Scientific mapping of industry 4.0 research: A bibliometric analysis. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 129-147.

Şakar, G.D. & Cerit, A.G. (2013). Uluslararası alan indekslerinde Türkiye pazarlama yazını: Bibliyometrik analizler ve nitel bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27(4), 37-62.

Tektaş, Ö. (2010). Uluslararası Pazarlama alanında yapılan araştırmaların kategorik olarak değerlendirilmesi: 1995-2010 yılları arası literatür taraması. *H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 151-174.

Tepe, G. & Mucan Özcan, B. (2021). Review and bibliometric analysis of industry 4.0 in Social sciences. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (67), 159-175.

Ungerman, O., Dedkova, J., & Gurinova, K. (2018). The impact of marketing innovation on the competitiveness of enterprises in the context of industry 4.0. *Journal of Competitiveness*, 10(2), 132.

Yaprak, Ü. (2021). Endüstri 4.0 ışığında pazarlama faaliyetleri: Literatür incelemesi. <http://pazarlama.org.tr> adresinden 17 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.