

Sayı 10 | Cilt 6 | Ağustos 2023  
Number 10 | Volume 6 | August 2023

INTERNATIONAL JOURNAL OF  
**ARTS**  
&  
**SOCIAL STUDIES**

*International Journal of Arts & Social Studies e-ISSN: 2667-436X*

**ASSTUDIES**

# International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 6 • Sayı (Number): 10 • Yıl (Year): 2023

e-ISSN 2667-436X

## Sahibi (Owner):

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

## Baş Editör (Chief Editor)

Dr. Öğr. Üyesi Menekşe ŞAHİN KARADAL

## Editörler (Editors):

Doç. Dr. Gözde MERT

## Editör Yardımcısı (Managing Editor):

Öğr. Gör. Fatma KÜÇÜK AK

## Yayın Kurulu (Editorial Board):

Prof. Dr. Emin CİVİ

Prof. Dr. Fevzi OKUMUŞ

Prof. Dr. Salih OKUMUŞ

Prof. Dr. Hüseyin ARASLI

Prof. Dr. Mensur NUREDİN

Prof. Dr. Veclal GÜNDÜZ

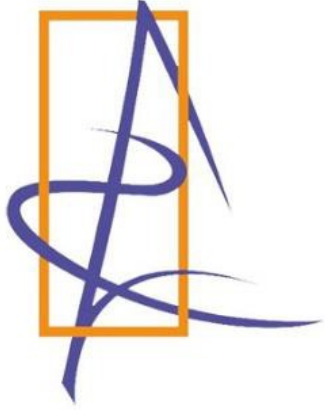
Prof. Dr. Meliha YILMAZ

Prof. Dr. Dilafruz KURBANOVA

Prof. Dr. Alaybey KAROĞLU

Dr. Asuman ÖZDEMİR

**Ağustos 2023**



# Dergi Hakkında

## AMAÇ

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

## KAPSAM

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

## DEĞERLENDİRME SÜRECİ

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

## KISALTMA

Dergiye yapılan atıflarda ASSTUDIES kısaltması kullanılmalıdır.

## HABERLEŞME ADRESİ

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

## DERGİNİN TARANDIĞI İNDEKSLER



ASOS

ASSTUDIES, 2020 Şubat döneminden itibaren ASOS indeksine alınmıştır.



Google Scholar

ASSTUDIES , 2019 Ocak döneminden itibaren Google Scholar indeksine alınmıştır.



Open AIRE

ASSTUDIES, 2019 Şubat döneminden itibaren OpenAIRE indeksine alınmıştır



Index Copernicus

ASSTUDIES , 2021 Nisan döneminden itibaren Index Copernicus indeksine alınmıştır.

# International Journal of Arts and Social Studies (ASSTUDIES)

Cilt (Volume): 6 • Sayı (Number): 10 • Yıl (Year): 2023

## İÇİNDEKİLER MAKALELER

1	<b>Zeynep Deniz SEVEN, Feyza UÇAR ÇABUK</b> Okul Öncesi Dönemde Akran Zorbalığı İle İlgili Yapılan Çalışmaların İncelenmesi <i>Investigation of The Studies on Peer Bullying in The Preschool Period</i>
18	<b>Doğan SUBAŞIOĞLU, Mustafa KARA</b> Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler Konusunda Merkez Siyasetteki Hizipleşmenin Bursa İli Örneğinde Toplumsal Kutuplaşmaya Etkisi <i>The Effect of Schism in Central Politics on The Syrians Under Temporary Protection on Social Polarization in The Example of Bursa Province</i>
43	<b>Maşallah SINCAR, Mehtap UYGUNGÖZ</b> Okul Öncesi Dönemde Kullanılan Erken Okuryazarlık Materyalleri <i>Early Literacy Materials Used in Pre-School Period</i>
61	<b>Ezgi MEHMETOĞLU</b> Bir Eşya Olarak Otomobil: Tunç Okan'ın Sarı Mercedes'i Üzerine Kısa Bir Değerlendirme <i>Automobile as an Object: A Brief Evaluation of Tunç Okan's Yellow Mercedes</i>
73	<b>Gülbeniz AKDUMAN, Evren DİNÇER, Himmet KARADAL</b> Kim Daha Mutlu? Çalışan Mutluluğunun Demografik Özellikler Bazında Analizi <i>Who's Happier? Analysis of Employee Happiness Based on Demographic Characteristics</i>
91	<b>Hafize Ufuk KORKMAZ</b> Kamu Fon Destekleri ve Akademik Girişimcilik: Deprem Araştırmaları Örneği <i>Public Fund Support and Academic Entrepreneurship: The Case of Earthquake Studies</i>
110	<b>Gülnaz KARAHAN, Halime Nur SEZER</b> Ön Lisans Öğrencilerinin Otizme Yönelik Algılarının Metaforlar Yardımıyla İncelenmesi; Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri Örneği <i>Examining The Perceptions Of Associate Degree Students Towards Autism With The Help Of Metaphors; Civil Aviation Cabin Services Examples</i>
132	<b>Zeynep HATİPOĞLU, Hakan TOPRAK</b> Pandemi Öncesi ve Sonrasında Değişen Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yetenek Yönetimi Uygulamaları <i>Changing Strategic Human Resources Management and Talent Management Applications Before and After The Pandemic</i>

<b>149</b>	<b>Zeki ÇETİN</b> Aile İşletmelerinde Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisinde Psikolojik Güçlendirme Rolü <i>The Role of Psychological Empowerment in the Relationship between Nepotism and Organizational Commitment in Family Businesses</i>
<b>179</b>	<b>Yayın Şartları</b> <i>Publication Requirements</i>

## OKUL ÖNCESİ DÖNEMDE AKRAN ZORBALIĞI İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ

Öğr. Gör. Zeynep Deniz SEVEN<sup>1</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Feyza UÇAR ÇABUK<sup>2</sup>

### ÖZ

Bu araştırma, okul öncesi dönemde akran zorbalığına yönelik yapılan çalışmaları incelemeyi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda akran zorbalığı ile ilgili çeşitli öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda şimdiye kadar yapılan çalışmaların benzer ve farklı yönlerini tek bir çalışmada toparlayarak yol gösterici nitelikte bir araştırma tasarlanmıştır. Nitel araştırma yöntemi ile tasarlanan bu çalışmada doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya ölçüt örnekleme yolu ile 2018-2022 yılları arasında yapılan 12 makale ve 5 yüksek lisans tezi dahil edilmiştir. İncelenen çalışmalar yılına, yöntemine, veri kaynaklarına, kullanılan ölçeklere, bakılan değişkenlere ve bulgularına göre analiz edilmiştir. Çalışmalarda daha çok nicel yöntemler kullanıldığı görülmektedir. Veri kaynaklarının çoğunun ebeveyn ve öğretmenler olduğu görülmektedir. Akran zorbalığının çocukların öz düzenleme becerileri, psikolojik sağlamlık, duygusal iyi oluş, mizaç ve duyguları yönetme becerisinden etkilendiği sonucuna varılmıştır. Akran zorbalığının en aza indirgenmesi için çocuklarla erken dönemde, öz düzenleme becerilerini, duygularını anlama ve yönetme becerilerinin desteklenmesi gerektiği anlaşılmıştır. Okul öncesi dönemde başta olmak üzere akran zorbalığının farklı değişkenlerle birlikte inceleneceği yeni çalışmalar önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Akran Zorbalığı, Akran ilişkileri, Okul Öncesi Dönem.

**Jel Kodları:** I, R

### INVESTIGATION OF THE STUDIES ON PEER BULLYING IN THE PRESCHOOL PERIOD

#### ABSTRACT

This research aims to examine the studies on peer bullying in the preschool period and to develop various suggestions about peer bullying in line with the results obtained. For this purpose, a guiding research was designed by gathering the similar and different aspects of the studies done so far in a single study. In this study, which was designed with the qualitative research method, the document review method was used. 12 articles and 5 master's theses made between 2018-2022 were included in the research by criterion sampling. The studies examined were analyzed according to the year, method, data sources, scales used, variables examined and their findings. It is seen that more quantitative methods are used in studies. It is seen that most of the data sources are parents and teachers. It was concluded that peer bullying is affected by children's self-regulation skills,

---

<sup>1</sup>Öğr. Gör., İstanbul Esenyurt Üniversitesi, denizzeynepseven@hotmail.com, (ORCID:0000 0003 3900 989X)

<sup>2</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, feyza\_ucar@hotmail.com (ORCID: 0000 0001 7341 0420)

psychological resilience, emotional well-being, temperament, and ability to manage emotions. It has been understood that in order to minimize peer bullying, children's self-regulation skills, their ability to understand and manage their emotions should be supported in the early period. New studies are suggested that will examine peer bullying with different variables, especially in the preschool period.

**Keywords:** Peer Bullying, Peer Relationship, Preschool Period.

**JEL Codes:** I, R

## GİRİŞ

“Zorbalık” kavramı ile ilgili ilk bilimsel çalışma Dan Olweus tarafından 1970’li yıllarda İskandinav ülkelerinde bir okulda bir grup öğrencinin aynı okulda bir diğer grup öğrenciye saldırgan davranışlar gerçekleştirmesi ve üç öğrencinin intihar etmesiyle başlamıştır. “Zorbalık” önceki yıllarda da bulunmasına karşın okul ortamında karşılaşılması çocuk gelişim döneminin doğal bir parçası olarak görülürken çocuklarda psikolojik ciddi rahatsızlıklara neden olduğunun fark edilmesi üzerine bilimsel çalışmalar başlamıştır. Akran zorbalığı saldırganlık ile karıştırılsa da saldırganlığın bir türü olmakla birlikte saldırganlıktan farklıdır. Akran zorbalığında saldırganlık davranışları görülür ancak taraflardan biri daha baskındır, davranışı kasıtlı gerçekleştirir ve zaman içerisinde tekrarlar (Kartal ve Bilgin, 2009; Olweus, 1994; Sexton-Radek, 2005; Smith & Ananiadou, 2003). Olweus (1993)’e göre akran zorbalığı; aynı yaş dönemi çocuklar arasında gözlenen, herhangi bir kışkırtma unsuru bulunmadan psikolojik ya da fiziksel açıdan güç dengesizliği olan akranlardan güçlü olanın zayıf olana kasıtlı ve isteyerek uyguladığı ve bu uyguladığı durumdan haz aldığı bir saldırganlıktır. Pekel (2004)’e göre zorbalığın saldırganlıktan farkı; herhangi bir kışkırtıcı unsur bulunmadan saldırgan davranışın meydana gelmesidir. Zorbalığa maruz kalan ile zorba davranışı gerçekleştiren çocuk arasındaki güç eşitsizliği de zorbalığı ayırt etmekte yardımcı diğer unsurdur (Camodeca & Goossens, 2005).

Akran zorbalığını Olweus (1994) iki boyutta ele almıştır. Bunlar doğrudan ve dolaylı olarak yapılan saldırganlıklardır. Doğrudan saldırılar, fiziksel şiddet ve sözel olarak uygulanan hakaret, küçük düşürücü eylemlerdir. Dolaylı saldırılar ise akran şiddetine uğrayan kişinin sosyal statüsüne ve bireyin ait olma duygusuna zarar verme yoluyla gerçekleşmektedir (Gültekin ve Akduman, 2012). Doğrudan ya da dolaylı olabilen zorbalık, yalnızca okul ortamında değil, çocuğun sosyal çevresini oluşturan her yerde olabildiği gibi etkisi uzun yıllar sürebilmektedir (Kartal ve Bilgin, 2009).

Erken çocukluk döneminde zorbalık gösteren çocuklar, ilerleyen yıllarında da olumsuz davranışlara yatkındır. Okula gitmek istememe, okul başarısında düşüklük, madde bağımlılığı, şiddet eğilimi ve antisosyal davranış problemleri olumsuz davranışlar arasında sayılabilir (Bradshaw, 2015; Smith, Talamelli, Cowei, Naylor ve Chauhan 2004). Ayrıca çocukluk yıllarında zorbalığa maruz kalan çocuklar da olumsuz etkilenmekte; yorgunluk, mide ağrısı, yatağı ıslatma, kekemelik, karın ağrısı, içe kapanma gibi fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar yaşayabilmektedirler. Ogelman ve Sarıkaya (2016), okul öncesi dönem çocukları ile yaptıkları çalışmada, akran şiddetine maruz kalan çocukların maruz



kalma düzeyleri arttıkça akran şiddeti uygulama düzeylerinin de arttığını belirlemişlerdir. Zorbalığa maruz kalma durumunda, Cowie (1998), zorbalığa maruz kalma durumunu mağdur öğrencilerin huzurlu, güvenli bir eğitim alma hakkı ile saygı ve eşit muamele görme hakları ihlal edilme yoluyla yok sayılmaktadır şeklinde açıklamıştır.

Erken çocukluk döneminde akran ilişkilerinin sağlıklı kurulması; çocuğun gelişim alanlarını da olumlu etkilerken sağlıksız ilişki kurulması çocuğun gelişim alanlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Gülay, 2009; Kochenderfer & Ladd; 1996; Ladd, Kochenderfer- Ladd & Coleman, 1996; Lee & Wong, 2009). Buna paralel olarak Olweus (2013), çalışmasında akran zorbalığı uzun yıllar devam ettiğinde ve şiddetli yaşandığında çocuk üzerinde olumsuz etkilerinin ciddi olduğunu ve hayatının ilerleyen yıllarında da devam ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda akran zorbalığı konusu; gerek okul öncesi dönemde gerek diğer eğitim kademelerinde büyük önem taşımaktadır.

Yapılan alan yazın araştırmasında, Türkiye’de akran zorbalığına yönelik ilgili çalışmaların son yıllarda artış gösterdiği görülmektedir. Ancak 2018-2022 tarihlerinde akran zorbalığı konusu ile ilgili çalışmaların incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Akran ilişkileri konusu ile ilgili tezlerin incelendiği çalışma bulunmakta (Gülay Ogelman & Güngör, 2022) ancak bu çalışmada “akran zorbalığı” konusu ile ilgili çalışmalar ayrı değerlendirilmemektedir. Bu çalışma, akran zorbalığının çocuk üzerindeki etkileri (Olweus, 2013; Uysal & Dinçer, 2012) göz önüne alındığında konu ile ilgili eksikliklerin belirlenmesi, önerilerin sunulması ve var olan durumun ortaya koyulması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca akran zorbalığını gerçekleştiren ve zorbalığa maruz kalan çocuklarda fizyolojik, psikolojik ve toplumsal sonuçların doğması, araştırmanın önemini arttırmaktadır. Konu ile ilgili sonraki çalışmalarda yönteminin belirlenmesinde, örneklemin oluşturulmasında, bakılacak değişkenlerinde ve kullanılacak ölçme araçlarında yol gösterici ve destekleyici olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, Türkiye’de okul öncesi eğitim alanında 2018-2022 yılları arasında akran zorbalığı konulu ilgili makale ve tezlerin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıtlar aranmıştır:

1. Türkiye’de okul öncesi eğitim alanında 2018-2022 yılları arasında akran zorbalığı konulu çalışmaların yıllara göre dağılımı nasıldır?
2. Türkiye’de okul öncesi eğitim alanında 2018-2022 yılları arasında akran zorbalığı konulu çalışmaların araştırma yöntemi ve desenine göre dağılımı nasıldır?
3. Türkiye’de okul öncesi eğitim alanında 2018-2022 yılları arasında akran zorbalığı konulu çalışmaların veri kaynaklarına ilişkin dağılımı nasıldır?
4. Türkiye’de okul öncesi eğitim alanında 2018-2022 yılları arasında akran zorbalığı konulu çalışmaların kullanılan veri toplama araçlarına göre dağılımı nasıldır?

5. Türkiye’de okul öncesi eğitim alanında 2018-2022 yılları arasında akran zorbalığı konulu çalışmalarda araştırılan diğer değişkenlere göre dağılımı nasıldır?

## 1. YÖNTEM

Araştırma, yurt içinde okul öncesi eğitim alanında 2018-2022 yılları aralığında gerçekleştirilmiş akran zorbalığı konulu ilgili makale ve tezlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Doküman incelemesinde araştırmacı; araştırdığı konu üzerinde derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Yazılı belgelerin içeriğini sistematik ve titizlikle analiz etmek için kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 191).

Araştırmaya 2018 – 2022 yılları arasındaki okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili 5 yüksek lisans tezi ve 12 makale ölçüt örnekleme yoluyla dahil edilmiştir. Tezler ve makaleler 17/10/2022 tarihinde taranmıştır. Tezler “YÖKTEZ MERKEZİ” arama çubuğuna “ Akran Zorbalığı” ve “ Okul Öncesi” anahtar kelimeleri yazılarak belirlenmiştir. Bununla birlikte "Google Akademik” veri tabanına “ Akran Zorbalığı” anahtar kelimesi yazılarak elde edilen 1570 sonuç içerisinde Okul Öncesi Eğitim ile ilgili olan 12 makale araştırmaya dahil edilmiştir. Aranılan ölçütlerde doktora tezine rastlanmamıştır.

## 2. BULGULAR

**Tablo 1.** Çalışmaların Yayın Yıllarına Göre Dağılımı

No	Yıl	Araştırma Türü (f)		Yüzde (%)	
		Makale	Yüksek Lisans	Toplam	
1	2022	3	-	3	17,65
2	2021	1	3	4	23,53
3	2020	3	1	4	23,53
4	2019	2	1	3	17,65
5	2018	3	-	3	17,65
TOPLAM		12 (%70,59)	5 (%29,41)	17	100

Tablo 1’ e göre; okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili yıllara göre araştırmaların dağılımlarına bakıldığında, 12 makale, 5 yüksek lisans tezi olduğu belirlenmiştir. Bakılan yıllar arasında doktora tezine rastlanmamıştır. 2022’de 3 makale (%17,65), 2021’de 3 yüksek lisans tezi ve 1 makale (%23,53), 2020’de 1 yüksek lisans tezi ve 3 makale (%23,53), 2019’da 1 yüksek lisans tezi ve 2 makale (%17,65), 2018’ de 3 makale (%17,65) şeklinde olduğu görülmektedir. Nispeten 2020 ve 2021 yıllarında daha fazla çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır.

## Çalışmalarda Tercih Edilen Yöntem ve Araştırma Desenlerine İlişkin Bulgular

Aşağıda “Okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili akademik çalışmalarda tercih edilen yöntemlere ve araştırma desenlerine göre dağılımlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

**Tablo 2.** Çalışmaların Araştırma Yöntemi ve Desenine Göre Dağılımı

Yöntem	Desen	f	%
Nicel	Tarama	13	76,47
Nitel	Durum Çalışması	3	17,65
Karma	Yakınsayan Paralel Desen	1	5,88
Toplam		17	100

Tablo 2’ e göre; okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili çalışmalarda kullanılan yöntem ve desen açısından incelendiğinde, 13 çalışmada (%76,47) nicel araştırma yöntemi kullanıldığı belirlenmiştir. Bu çalışmaların tamamı “tarama” deseni ile tasarlanmıştır. 3 çalışmada (% 17,65) nitel araştırma yöntemi kullanıldığı belirlenmiştir. Bunların tamamı “durum çalışması” desenindedir. 1 çalışmada (% 5,88) ise karma yöntem kullanılmıştır. Karma yönteminde kullanılan desen “yakınsayan paralel desen”dir. Çalışmalarda kullanılan yöntemlerin %76,47’sinin nicel yöntemle tasarlandığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda nicel yöntemde sadece tarama yöntemi kullanıldığı görülmektedir. Farklı bir desen tasarımına rastlanmamıştır.

## Çalışmalardaki Veri Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Aşağıda “Okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili akademik çalışmaların” veri kaynaklarına göre dağılımlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

**Tablo 3.** Çalışmaların Veri Kaynaklarına İlişkin Bulgular

Veri Kaynağı	Araştırma	f	%
Çocuk	A1- A12	2	11,76
Ebeveyn	A8- A13	2	11,76
Öğretmen	A3- A4- A5- A6- A7- A9- A11- A14- A16 - A17	10	58,82
Ebeveyn + Öğretmen	A2- A15	2	11,76
Bakım Elemanı + Öğretmen	A10	1	5,88
Toplam		17	100

Tablo 3'e göre; veri kaynakları açısından incelendiğinde, 10 çalışmada öğretmenlerin (%58,82), 2 çalışmada okul öncesi dönemdeki çocukların (%11,76), 2 çalışmada ebeveynlerin (%11,76), 2 çalışmada ebeveyn ve öğretmenleri (%11,76), 1 çalışmada ise bakım elemanı ve öğretmenlerin (%5,88) dahil edildiği belirlenmiştir.

### Veri Toplama Araçlarının Dağılımına İlişkin Bulgular

Aşağıda “Okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili akademik çalışmalarda” kullanılan veri toplama araçlarının dağılımına ilişkin bulgular yer almaktadır.

**Tablo 4.** Veri Toplama Araçlarının Dağılımı

Kullanılan Ölçek	Araştırma	f	%
Akran Şiddetine Maruz Kalma Ölçeği	A2- A15- A17- A9- A10- A7	6	33,3
Zorba ve Kurban Çocuk Davranışlarını Değerlendirme Formu	A8- A3- A13- A5	4	22,2
Okul Öncesi Akran Zorbalığı Ölçeği: Öğretmen Formu	A4- A14- A6	3	16,67
Yarı yapılandırılmış Öğretmen Görüşme Formu	A11, A16	2	11,1
Okul Zorbalığına İlişkin Öğretmen Tutumları Ölçeği	A6	1	5,5
Zorbalıkla Baş Etme Stratejileri Problem Hikâyeler Formu	A1	1	5,5
Okul Öncesi Çağı Zorbalık Yönelim Mülakat Formu	A12	1	5,5
Toplam		18	

Tablo 4'e göre; çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları incelendiğinde, 13 çalışmada nicel veri toplama araçlarının kullanıldığı buna karşılık 4 çalışmada nitel veri toplama araçları kullanıldığı belirlenmiştir. Nicel veri toplama araçlarına bakıldığında, Kochenderfer-Ladd ve Ladd (2002) tarafından geliştirilen Türkçe'ye uyarlanma çalışmaları Gülay-Ogelman ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan “Akran Şiddetine Maruz Kalma Ölçeği”nin 6 çalışmada kullanıldığı belirlenmiştir. Özyürek ve Kurnaz (2019) tarafından geliştirilen “Zorba ve Kurban Çocuk Davranışlarını Değerlendirme Formu” 4 çalışmada kullanılmıştır. Besnili (2019) tarafından geliştirilen “Okul Öncesi Akran Zorbalığı Ölçeği: Öğretmen Formu” 3 çalışmada kullanılmıştır. Yeşilyaprak ve Dursun Balanuye (2012) tarafından geliştirilen “Okul Zorbalığına İlişkin Öğretmen Tutumları Ölçeği” nin ise 1 çalışmada kullanıldığı belirlenmiştir. Nitel veri toplama araçları araştırmacıların kendileri tarafından oluşturulmuş olup, 2 çalışmada “Yarı Yapılandırılmış Öğretmen Görüşme Formu” öğretmenlere uygulanırken, 2 ayrı çalışmada “Zorbalıkla Baş Etme Stratejileri Problem Hikâyeler Formu” ve “Okul Öncesi Çağı Zorbalık Yönelim Mülakat Formu” ise çocuklara uygulanmıştır.

## Okul Öncesi Dönemde Akran Zorbalığı ile Araştırılan Diğer Değişkenlere İlişkin Bulgular

Aşağıda “Okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili akademik çalışmalarda” kullanılan diğer değişkenlere ilişkin bulgular yer almaktadır.



**Şekil 1.** Okul Öncesi Dönemde Akran Zorbalığı ile Araştırılan Diğer Değişkenler

Şekil 1'e göre okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırılan diğer değişkenlere bakıldığında, toplamda 13 ayrı değişken ele alınmıştır. Mizaç, öz düzenleme, psikolojik sağlamlık, duyguları yönetme becerisi, tipik – atipik gelişim gösterme ve korunmaya muhtaç olma değişkenlerine baktığımızda 6 değişkenin çocuğun kendisiyle ilgili olduğunu görmekteyiz. Değişkenlerin 4'ü ise çocukla ilgili çevresel faktörler olan, aile yapısı, aile içi şiddet- aile dışı şiddete tanıklık, okul yapısı ve annelerin duygusal zekâ düzeyleridir. Aile yapısı faktörünün okul öncesi dönemde akran zorbalığına etkisi 3 ayrı çalışmada, çocukların psikolojik sağlamlıklarının okul öncesi dönemde akran zorbalığına etkisi ise 2 çalışmada incelenmiştir. Okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili öğretmen algıları, görüşleri ve tutumları 4 çalışmada incelenmiştir.

## Okul Öncesi Dönemde Akran Zorbalığı ile Demografik Değişkenlere İlişkin Sonuçlara Ait Bulgular

Aşağıda “Okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili akademik çalışmalarda” demografik değişkenlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

**Tablo 1.** Demografik Değişkenlere İlişkin Sonuçlara Ait Bulgular

Sonuç	Araştırma	f
Çocukların yaşları ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmuştur	A3- A12- A5- A17	4
Çocukların yaşları ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmamıştır	A2- A7	2
Çocukların cinsiyetleri ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmuştur	A3- A5- A11- A12- A16	5
Çocukların cinsiyetleri ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmamıştır	A2 – A7- A13	3
Anne öğrenim durumu ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmuştur	A5- A7- A12- A13	4
Anne öğrenim durumu ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmamıştır	A2	1
Baba öğrenim durumu ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmuştur	A2- A7- A5	3
Anne yaşı ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmuştur	A2	1
Annenin çalışma durumu ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmamıştır	A2	1
Babanın çalışma durumu ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmamıştır	A2	1
Çocukların kardeş sayısının ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmuştur	A5	1
Çocukların kardeş sayısının ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmamıştır	A7	1
Anne-baba mesleği ile akran zorbalığı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır	A5- A7- A13	3
Çocukların devam ettiği okul türü ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmuştur	A4- A5	2
Aile yapısı ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmuştur	A2	1
Aile yapısı ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmamıştır	A5	1
Aile tipi ile akran zorbalığı arasında anlamlı fark bulunmamıştır	A7	1

Tablo 5’e göre; 5 çalışmada cinsiyete göre akran zorbalığının farklılaştığı, 3 çalışmada ise farklılaşmadığı belirlenmiştir. 4 çalışmada çocukların yaşlarına göre akran zorbalığının farklılaştığı, 2 çalışmada ise farklılaşmadığı belirlenmiştir. 4 çalışmada anne öğrenim durumuna göre akran zorbalığının farklılaştığı görülürken, 1 çalışmada farklılaşmadığı belirlenmiştir. Baba öğrenim durumunun akran zorbalığına etkisinin bakıldığı 3 çalışmada da anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Anne- baba mesleğinin akran zorbalığına etkisinin bakıldığı 3 çalışmada da anlamlı

farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Okul türünün akran zorbalığına etkisinin bakıldığı 2 çalışmada da anlamlı farklılık belirlenmiştir.

### Okul Öncesi Dönemde Akran Zorbalığı ile Çeşitli Değişkenlere İlişkin Sonuçlara Ait Bulgular

Aşağıda Okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile çeşitli değişkenlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

**Tablo 2.** Çeşitli Değişkenler ile Akran Zorbalığı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Sonuç	Araştırma	f
Öz düzenleme becerisinin akran zorbalığını ile baş etmede etkili olduğu bulunmuştur.	A1	1
Çocukların psikolojik sağlamlıklarının akran zorbalığı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirlenmiştir.	A3- A5	2
Çocukların duygusal iyi oluşlarının akran zorbalığı üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirlenmiştir.	A5	1
Okul öncesi öğretmenlerinin akran zorbalığı farkındalık ve tutumları arasında ilişki vardır.	A6	1
Akran zorbalığı mizacın aktivite boyutunu yordamaktadır.	A8	1
Çocukların atipik ya da tipik gelişim gösterme durumları ile akran şiddetine maruz kalmaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.	A9	1
Çocukların ailelerinin yanında yaşayıp yaşamama durumlarına göre akran şiddetine maruz kalmaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.	A10	1
Çocukların ahlaki değer yapıları ile akran şiddetine maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.	A10	1
Çocukların pasif zorba/kurban çocuk davranışları boyutu ile annelerin duygusal zekâ boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır	A13	1
Çocukların duyguları yönetme becerileri arttıkça, daha az akran şiddetine maruz kalmaktadırlar.	A13-A17	2

Tablo 6'a göre; öz düzenleme becerisinin, psikolojik sağlamlığın, duygusal iyi oluşun, duyguları yönetme becerisinin ve ahlaki değer yapılarının akran zorbalığı üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Çocukların ailelerinin yanında yaşamama durumları akran zorbalığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirlenmiştir. Çocukların annelerinin duygusal zeka boyutları ve tipik ya da atipik gelişim gösterme durumlarının akran zorbalığı ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 7.** Akran Zorbalığına Maruz Kalan - Zorba Davranışlar Gösteren Çocukların ve Ebeveynlerinin Özelliklerine Dair Bulgular

Akran zorbalığına maruz kalan çocukların				Zorbalık davranışlarında bulunan çocukların			
Özellikleri		Aile Özellikleri		Özellikleri		Aile Özellikleri	
Sessiz – sakin	A11	Aile içi sorunlar ve duygusal boşluk	A11	Hareketli, aktif, agresif, bencil	A11 A16	Aile içi sorunlar ve duygusal boşluk	A11
Pasif- çekingen- içe kapanık	A16			İri- kilolu olma	A16	Aile İçi Şiddete maruz kalma	A12
Zayıf- güçsüz	A16			Aile Dışı Çevrede Şiddete Tanıklık	A12	Aşırı izin verici anne- baba tutumu	A16
				Erkek cinsiyet	A11- A12- A16		

Tablo 7'e göre; akran zorbalığına maruz kalan çocukların daha çok sessiz, sakin, pasif, çekingen, içe kapanık, zayıf, güçsüz, çocuklar oldukları belirlenmiştir. Zorbalık davranışlarında bulunan çocukların ise, hareketli, aktif, agresif, bencil, iri, erkek cinsiyette, aile dışı şiddete tanıklık eden ve aile içi şiddete maruz kalan ya da anne- baba tutumları aşırı izin verici olan çocuklar olduğu belirlenmiştir. Aile içi sorunlar ve duygusal boşluk yaşayan çocukların hem şiddete maruz kalma hem de zorbalık davranışları göstermede etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

## SONUÇ

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde; okul öncesi eğitimde akran zorbalığına ilişkin çalışmaların son yıllarda artış gösterdiği söylenebilir. Yüksek lisans tez sayısının diğerlerine göre daha fazla olduğu doktora tezinin ise incelenen yıllarda bulunmadığı görülmektedir. Nicel çalışmaların çoğunlukta olduğu, nitel çalışmaların nicel çalışmalara göre daha az olduğu ve karma desen ile gerçekleştirilen çalışmanın yer almadığı görülmektedir.

Veri toplama kaynağı olarak genellikle öğretmenlerin tercih edildiği; çocukların ve ebeveynlerin daha az tercih edildiği görülmektedir. Akran zorbalığı konulu çalışmaların diğer değişkenlere göre dağılımı incelendiğinde sırasıyla en çok aile yapısı, psikolojik sağlık ve öğretmen tutumları değişkenlerin olduğu görülmektedir.



## TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Okul öncesi dönemde akran zorbalığı konulu tamamlanmış çalışmalar ile ilgili yıllara göre araştırmaların dağılımlarına bakıldığında, 12 makale, 5 yüksek lisans tezi olduğu belirlenmiştir. İlgili yıllar arasında doktora tezine rastlanmaması dikkat çekicidir. Akran zorbalığına yönelik son yıllarda ilgili çalışmaların arttığı görülmektedir. Nitekim Gülay Ogelman ve Güngör (2022), yaptıkları benzer çalışmada 2000-2022 tarihlerinde günümüze kadar tamamlanmış akran ilişkileri konulu tezleri incelemişler ve son yıllarda yüksek lisans tezlerinde artış görüldüğünü belirtmişlerdir. Doktora tezlerine göre yüksek lisans tezlerinde sayının yüksek olması; açılan yüksek lisans programlarının sayıca fazla olması ve yüksek lisans programlarına daha fazla öğrenci alınması ile açıklanmıştır. Yapılan bu çalışmada akran zorbalığı ile ilgili doktora tezine rastlanmamış olması da benzer nedenlerle açıklanabilir. Ayrıca akran zorbalığına yönelik ölçme araçlarının sınırlı olması doktora öğrencilerinin tercih etmelerini olumsuz etkilemiş olabilir. Ölçme araçlarının sayısının artırılmasının ve uyarlamaların çoğaltılmasının konu ile ilgili çalışmaların artmasını olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına bakıldığında incelenen çalışmaların %76,47 nicel yöntem, %17,65 nitel yöntem ve %5,88 karma yöntemle yapıldığı belirlenmiştir. Nicel yöntem ile gerçekleştirilen çalışmalarda genellikle demografik bilgilere ilişkin değerlere ulaşıldığı görülmektedir. Karma yöntem ile gerçekleştirilen araştırmaların yüzdeler değeri diğerlerine göre oldukça düşüktür. Oysa karma yöntem; araştırmaların geçerli ve güvenilir olmasında tercih edilmesi gereken bir yöntem çeşididir. Karma yöntem; tamamlayıcı, çoğulcu ve kapsamlı olmasıyla seçmeci bir yaklaşım önerir. Johnson ve Onwuegbuzie (2004); pek çok araştırma sorusu veya soruları karma yöntemin sunduğu çözüm yolları ile tamamen cevaplandırılabilirdiğini, daha geniş çaplı ve karmaşık araştırma sorularına cevap aramak için uygun olduğunu, sonuçlar için güçlü deliller sunduğunu belirtmektedir. Buna paralel olarak Davies (2000); nicel ve nitel çalışmanın birleşerek tek bir çalışmada toparlanmasının araştırmacının farklı yönlerini açıklamaya yardımcı olduğunu ve daha iyi bilgilendirilmiş eğitim politikaları oluşturduğunu belirtmektedir.

Araştırma bulguları veri kaynakları açısından incelendiğinde, araştırmaların çoğunlukla öğretmenler ile gerçekleştirildiği (%58,82) sonucuna ulaşılmıştır. Ebeveynler ve çocuklar (%11,76) ile gerçekleştirilen araştırmaların sayısının eşit ve öğretmenlere göre düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlere ulaşımın kolay olması, araştırmacıların öğretmenleri tercih etmelerine neden olmuş olabilir. Ayrıca öğretmenlere yönelik geliştirilen ölçme araçlarının çoğunlukta olmasının bu sonucun oluşmasında etkili olduğu düşünülebilir. Akran zorbalığı; çocuklar arasında gerçekleşmektedir dolayısıyla çocuklar ile gerçekleştirilecek çalışmalar oldukça önem taşımaktadır. Bryan, Puckett ve Newman'ın (2013) da belirttiği üzere çocukların akranlarıyla beraber oldukları anlar; ev ortamı dışında bir düzen ve ortam sunarak bilgi kaynağı sağlar. Çocuk-ebeveyn-öğretmen örnekleme ile çalışılan bir

araştırmaya rastlanılmamıştır. Akran zorbalığının öğretmen, çocuk ve ebeveynlerle ilgili çok çeşitli faktörlerden etkilenebildiği (Atış-Akyol ve Akman, 2018; Ural, Gülümser-Gültekin ve Şepitci-Sarıbaş 2022) göz önüne alınarak aynı çalışma içerisinde birden fazla veri kaynağının tercih edilmesi önerilebilir.

Türkiye’de okul öncesi eğitim alanında 2018-2022 yılları arasında tamamlanmış akran zorbalığı konulu çalışmaların kullanılan veri toplama araçlarına göre dağılımında sırasıyla en çok “Akran Şiddetine Maruz Kalma Ölçeği”nin ve “Zorba ve Kurban Çocuk Davranışlarını Değerlendirme Formu” tercih edildiği görülmektedir. Veri toplama aracı olarak genellikle ölçeklerin tercih edildiği, nitel çalışmaların nadir tercih edildiği görülmektedir. Özdemir (2010:36)’a göre nitel araştırma, toplumsal sistemlerin derinliklerini keşfetmek ve insanın kendi sınırlarını çözmek üzere geliştirdiği bilgi üretme yollarından birisidir. Nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilen araştırmalarda araştırılan konu hakkında derine inme çabası vardır. Araştırmacı bir kâşif gibi hareket ederek ilave sorularla gerçekliğin izini sürer ve muhatabının öznel bakış açısına önem verir. Bu yönleriyle nitel çalışmaların artırılması; zorbalığın farklı yönlerini ortaya çıkarabilmesi ve konunun irdelenmesi açısından önem taşımaktadır.

Akran zorbalığı konulu çalışmaların araştırılan diğer değişkenlere göre dağılımı incelendiğinde; sırasıyla en çok aile yapısı, psikolojik sağlık ve öğretmen tutumları değişkenlerinin olduğu görülmektedir. Aile; çocuğun bilişsel, dil, sosyal-duygusal, fiziksel gelişimini etkileyen ve toplumun sahip olduğu değer yargıları, normatif kuralları ve sosyalleşmeyi kazandıran ilk toplumsal kurumdur. Dolayısıyla akran zorbalığı konusunun araştırıldığı çalışmalarda aile ile ilgili değişkenlerin araştırılması beklenen bir durumdur.

Akran zorbalığı konulu çalışmalarda genel olarak sosyal duygusal gelişimle ilgili değişkenlerin tercih edildiği görülmektedir. Buna paralel olarak Gülay Ogelman ve Güngör (2022) tarafından okul öncesi eğitim alanında tamamlanmış 2000-2022 akran ilişkileri tezlerinin incelendiği çalışmada; araştırmacıların akran ilişkilerini sosyal duygusal gelişim ile ilgili değişkenlerle ele aldığı, fiziksel, bilişsel ve dil gelişimiyle ilgili değişkenlerin oldukça sınırlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gülay Ogelman (2014) tarafından gerçekleştirilen benzer bir diğer çalışmada da okul öncesi dönemde sosyal beceriler konulu doküman analizi yapılmıştır. Ural, Gültekin-Akduman ve Şepitçi-Sarıbaş (2022) tarafından yapılan çalışmada okul öncesi çocuklarının akran zorbalığına maruz kalma düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiş ve araştırma sonucunda, çocukların akran zorbalığına maruz kalma düzeylerinin çocuğun aile yapısına göre farklılık gösterdiğine ulaşılmıştır. Benzer bir diğer çalışmada aile çocuk ilişkilerinin sağlıklı ve aile yapısının olumsuz olmasının akran kurbanlığı için risk faktörü olarak tanımlanmaktadır (Perren, Stadelman ve Klitzing; 2009). Görüldüğü gibi akran zorbalığına yönelik yapılan çalışmalarla araştırmanın bulgusu benzerlik göstermektedir. Okul öncesi dönemde sağlık, zihinsel problemleri azaltmaya yönelik önleme ve müdahale programları içerisinde zorbalığa yönelik

uygulamaların mümkün olduğunca erken dönemde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Arsenault ve diğ.; 2006). Çocukların psikolojik sağlamlık, öz düzenleme becerileri ve duygu durumlarını desteklemek amacıyla anne ve babalara kendi duygularını anlamaları ve çocuklarının duygularını anlamlandırmasını sağlayacakları duygu eğitimleri verilebilir. Bu çalışma 2018-2022 akran zorbalığı konulu tamamlanmış yurt içi çalışmaları kapsamaktadır. Konu ile ilgili daha uzun yıllar araştırılabilir. Okul öncesi dönemde akran zorbalığı ile ilgili yapılan çalışmaların tek bir çalışmada toplanmış olmasının, sorunu en aza indirmek isteyen öğretmen ve bilim insanları için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

### KAYNAKÇA

Akgün, S. (2005). Akran zorbalığının anne-baba tutumları ve anne-baba ergen ilişkisi açısından değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akpınar, A. & Akpınar, A. (2022). İlköğretim okullarında akran zorbalığına dair öğretmen görüşleri *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (9), 215-231. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkuefder/issue/70958/1125069>.

Arsenault, L., Walsh, E., Trzesniewski, K., Newcombe, R., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2006). Bullying victimization uniquely contributes to adjustment problems in young children: a nationally representative cohort study. *Pediatrics*, 118(1), 130–138. <https://doi.org/10.1542/peds.2005-2388>.

Atış-Akyol, N. ve Akman, B. (2018). Öğretmenlerin akran zorbalığına ilişkin görüşleri ve zorbalıkla baş etme stratejileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 439-459.

Bayraktar, F. (2009). Ergenlerin zorba ve kurban davranışlarında birey, aile, akran ve okula dair özelliklerin rolü: Bütüncül bir model önerisi. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bradshaw, C. P. (2015). Translating research to practice in bullying prevention. *American Psychologist*, 70(4), 322–332. <https://doi.org/10.1037/a0039114>.

Bryan, K. S., Puckett, Y. N., & Newman, M. L. (2013). Peer relationships and health: From childhood through adulthood. In M. L. Newman & N. A. Roberts (Eds.), *Health and social relationships: The good, the bad, and the complicated* (pp. 167–188). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14036-008>.

Camodeca, M., & Goossens, F. A. (2005). Aggression, social cognitions, anger and sadness in bullies and victims. *Journal of child psychology and psychiatry, and allied disciplines*, 46(2), 186–197. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2004.00347.x>

Cowie, H. (1998). Perspective of teachers and pupils on the experience of peer support against bullying, *Educational Research and Evaluation*, 4, 108–25.

Davies, P. (2000). Contributions from Qualitative Research. In H. T. Davies, M. N. Sandra, & P. Smith (Eds). What works? Evidence-based Policy and Practice in Public Services (s. 291- 316), Bristol, UK: Policy Press.

Gülay Ogelman, H. & Erten Sarıkaya, H. (2016). Beş Yaş Çocuklarının Akran Şiddetine Maruz Kalma ve Akran Şiddetini Uygulama Düzeylerinin İzlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (37), 187-203. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/19410/206446>.

Gülay Ogelman, H. (2018). Okul öncesi dönemde akran ilişkileri. (3. baskı). Ankara: Eğiten Kitap.

Gülay Ogelman, H., & Güngör, H. (2022). Okul öncesi eğitim alanında 2000-2021 yılları arasında tamamlanmış akran ilişkileri konulu tezlerin incelenmesi. *Humanistic Perspective*, 4 (3), 658-680. <https://doi.org/10.47793/hp.1159015>.

Gülay, H. (2009). Okul Öncesi Dönemde Akran İlişkileri. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). "Mixed methods research: A research paradigm whose time has come". *Educational Researcher*, 33(7): 14-26.

Johnson, R.B. and Onwuegbuzie, A.J. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33, 14-26. <http://dx.doi.org/10.3102/0013189X033007014>.

Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.

Kartal, H. & Bilgin, A. (2009). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve öğrenim gören öğrencilerin zorbalığa yönelik görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (3), 539-562. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26108/275066>.

Klomek, A. B., Sourander, A., Niemelä, S., Kumpulainen, K., Piha, J., Tamminen, T., Almqvist, F., & Gould, M. S. (2009). Childhood bullying behaviors as a risk for suicide attempts and completed suicides: a population-based birth cohort study. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 48(3), 254–261. <https://doi.org/10.1097/CHI.0b013e318196b91>.

Kochenderfer, B. J., ve Ladd, G. W. (1996). "Peer victimization: Cause or consequence of school adjustment?" *Child Development*, 67, 1305–1317.

Ladd, G. W., Kochenderfer, B. J., & Coleman, C. C. (1996). Friendship quality as a predictor of young children's early school adjustment. *Child Development*, 67(3), 1103–1118. <https://doi.org/10.2307/1131882>

Lee, S. S.-t., & Wong, D. S.-W. (2009). School, parents, and peer factors in relation to Hong Kong students' bullying. *International Journal of Adolescence and Youth*, 15(3), 217–233. <https://doi.org/10.1080/02673843.2009.9748030>.

Mercan, H. & Yükselen, A. (2022). 60-72 aylık çocukların öz düzenleme becerileri ile zorbalıkla baş etme stratejilerinin incelenmesi. *TEBD*, 20(2), 587-609. <https://doi.org/10.37217/tebd.990216>.

Mishna F. (2003). Learning disabilities and bullying: double jeopardy. *Journal of learning disabilities*, 36(4), 336–347. <https://doi.org/10.1177/00222194030360040501>.

Olweus, D. (1993). Acoso Escolar, “bullying”, en las escuelas: hechos e intervenciones. *Centro de investigación para la Promoción de la Salud, Universidad de Bergen, Noruega*, 2.

Olweus, D. (1994). Annotation: Bullying at school: Basic facts and effects of a school based intervention program. *Child Psychology & Psychiatry & Allied Disciplines*, 35(7), 1171–1190. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.1994.tb01229.x>.

Olweus, D. (1999). Sweden. P. K. Smith, J. Morita, D. Junger-Tas, D. Olweus, R. Catalano & P. Slee (Ed.), *The nature of school bullying* içinde (s. 7-27). London and New York: Routledge.

Özada, A. & Duyan, V. (2018). Ebeveyn-Çocuk İlişkisi ve Zorbalık. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 12 (1) , 49-55. DOI: 10.21763/tjfmpe.399941.

Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma . *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (1) , 323-343. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ogusbd/issue/10997/131612>.

Özyürek, A. ve Kurnaz, F. B. (2019). Zorba ve Kurban Çocuk Davranışlarını Değerlendirme Formu Güvenilirliği ve Geçerliliği. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 246-26. doi: 10.17860/mersinefd.401251

Pekel, N. (2004). Akran Zorbalığı Grupları Arasında Sosyometrik Statü, Yalnızlık ve Akademik Başarı Durumlarının İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Perren, S., Stadelmann, S., & von Klitzing, K. (2009). Child and family characteristics as risk factors for peer victimization in kindergarten. *Swiss Journal of Educational Research*, 31(1), 13–32. <https://doi.org/10.24452/sjer.36.1.4806>.

Sexton-Radek, K. (2005). *Violence in schools: Issues, consequences and expressions*. Westport Connecticut: Praeger Publishers.

Smith, P. K., Talamelli, L., Cowie, H., Naylor, P., & Chauhan, P. (2004). Profiles of non-victims, escaped victims, continuing victims and new victims of school bullying. *The British journal of educational psychology*, 74(Pt 4), 565–581. <https://doi.org/10.1348/0007099042376427>.

Şahbaz, Ü. & Yüce, G. (2021). Okulöncesi Eğitime Devam Eden Atipik ve Tipik Gelişim Gösteren Çocukların Saldırganlıklarının ve Akran Şiddetine Maruz Kalma Düzeylerinin Belirlenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52) , 235-255. DOI: 10.9779/pauefd.740329.

Ural, G., Gültekin-Akduman, G. Ve Şepitci-Sarıbaş, M. (2022). *Kalem eğitim ve insan bilimleri dergisi*, 12(1), 313-337. doi: 10.23863/kalem.2022.231.

Uysal, H. & Dinçer, Ç. (2012). Okul öncesi dönemde akran zorbalığı. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 5(4), 468-483.

Yalçıntaş Sezgin, E. (2018). Okulöncesi Öğretmenlerin Akran Zorbalığı İlişkin Algı Ve Görüşleri: Zorbalık Davranışları Tespitleri, Zorbalık Davranışları Karşısında Uyguladıkları Stratejiler Ve Aldıkları Önlemler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (33) , 85-104. DOI: 10.30794/pausbed.425988

Yeşilyaprak, B. ve Dursun-Balanuye, I. (2012). Okul Zorbalığına İlişkin Öğretmen Tutumları Ölçeği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 38-48.

Yıldırım, A., & Simsek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (8th ed.). Ankara: Seçkin Yayınevi.

## EK:1 İNCELENEN ÇALIŞMALAR

No	Yazar adı / Yılı	Araştırmanın Başlığı / Türü
A1	H. Mercan, A.Yükselen 2022	60-72 Aylık Çocukların Öz Düzenleme Becerileri ile Zorbalıkla Baş Etme Stratejilerinin İncelenmesi (M)
A2	G. Ural, G. Gültekin Akduman, M. Şepitci Sarıbaş 2022	Okul Öncesi Çocuklarının Akran Zorbalığına Maruz Kalma Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (M)
A3	R. Ş. Gün, G. Gültekin Akduman 2022	Okul Öncesi Çocuklarının Psikolojik Sağlamlıklarının Akran Zorbalığı Davranışları ile İlişkisi (M)
A4	İ. Tanrıkulu, N. Kandemir Özdiç, Z. N. Besnili 2021	Okul Öncesi Dönemde Akran Zorbalığı ve Okul Yapısı ile İlgili Değişkenlerin İncelenmesi (M)
A5	R. Ş. Gün 2021	Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri İle Akran Zorbalığı İlişkisinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi (YLT)
A6	Y. Karademir 2021	Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Akran Zorbalığı Farkındalığı ve Tutumları (YLT)
A7	S. Karadağ 2021	Okul Öncesi Dönemdeki Çocuklarda Akran Zorbalığı ve İlişkili Faktörler (YLT)
A8	S. Sakarya, S. Pekdoğan. 2020	Mizaç Özelliklerinin Çocuğun Zorba ve Kurban Davranışlarını Yordama Gücü (M)
A9	Ü. Şahbaz, G. Yüce 2020	Okulöncesi Eğitime Devam Eden Atipik ve Tipik Gelişim Gösteren Çocukların Saldırganlıklarının ve Akran Şiddetine Maruz Kalma Düzeylerinin Belirlenmesi (M)
A10	E. Yorgun Yasar, S. Özbey 2020	Okul Öncesi Dönemdeki Korunmaya Muhtaç Çocukların Akran Şiddetine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir İnceleme (M)
A11	F. Sayan Korkutata 2020	Okul Öncesi Öğretmenlerinin Akran Zorbalığı ve Sınıf İçi İstenmeyen Davranışlara Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi (YLT)

A12	M. Özözen Danacı, Z. Çetin 2019	48-60 Aylık Çocukların Okul Zorbalığına Yönelim Düzeylerinin Değerlendirilmesi (M)
A13	A. Pektane Gülmez, G. Gültekin Akduman A. Gündüz 2019	Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Annelerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Çocuklarının Akran Zorbalığı Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (M)
A14	Z. N. Besnili 2019	Okul Öncesi Akran Zorbalığı Ölçeği Öğretmen Formu: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması (YLT)
A15	A.N. Özdemir, G. Gültekin Akduman, A. Gündüz 2018	Okul Öncesi Dönem Çocukların Akran Şiddetine Maruz Kalma Düzeylerinin Çeşitli Ailesel Özellikler Açısından İncelenmesi (M)
A16	E. Yalçıntaş Sezgin 2018	Okulöncesi Öğretmenlerin Akran Zorbalığına İlişkin Algı ve Görüşleri: Zorbalık Davranışları Tespitleri, Zorbalık Davranışları Karşısında Uyguladıkları Stratejiler ve Aldıkları Önlemler (M)
A17	G. Gültekin Akduman, H. Özaslan 2018	Okul Öncesi Dönem Çocukların Akran Zorbalığına Maruz Kalma Durumları İle Duygularını Yönetme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (M)

M= Makale YLT= Yüksek Lisans Tezi

## GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDAKİ SURIYELİLER KONUSUNDA MERKEZ SİYASETTEKİ HİZİPLEŞMENİN BURSA İLİ ÖRNEĞİNDE TOPLUMSAL KUTUPLAŞMAYA ETKİSİ<sup>1</sup>

**Dr. Doğan SUBAŞIOĞLU<sup>2</sup>**

**Doç. Dr. Mustafa KARA<sup>3</sup>**

### ÖZ

Göç, insanlık tarihi kadar eski bir olgu olmakla birlikte, 21. yüzyılda savaşlar, yoksulluk, iklim değişikliği, kuraklık gibi nedenlerle kitlesellik ve süreklilik kazanmıştır. Geçmişte, akraba ve soydaş toplulukların göçleriyle yüzleşen Türkiye, Suriye İç Savaşı sonrası farklı türden kitlesel göçe maruz kalmıştır. Hükümetin “açık kapı politikası”, Suriye yönetiminden kaçanların Türkiye’ye gelmelerinde etkili olmuştur. Yapılan harcamalar, göç yönetiminde yaşanan bazı aksaklıklar, toplumsal kabul ve uyum sorunları, çalışma hayatı ve siyasal yaşam üzerindeki etkileri, medyada yer alan haberler vb. Suriyelileri iç siyasetin önemli gündemlerinden biri haline gelmiştir. Araştırmada, geçici koruma kapsamındaki (GKK) Suriyeliler konusunda siyasi partiler arası hizipleşmelerin Bursa ili örneğinde yerel siyasette ve halk arasında kutuplaşmaya neden olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma örnek olay araştırması şeklinde tasarlanmıştır. Veriler Bursa’da muhtarlar, vatandaşlar, büyükşehir belediye meclis üyeleri ve Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)’nde grubu bulunan partilerin il temsilcileri toplam 83 kişiyle görüşülerek toplanmıştır. Verilerin analizinde Maxqda 2020 Programı’ndan yararlanılmıştır. Sonuçta, GKK Suriyeliler konusunda merkez siyasetteki hizipleşmenin Bursa ili örneğinde toplumsal kutuplaşmaya neden olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Göç, Siyasal Kutuplaşma, GKK Suriyeliler, Bursa, Türkiye.

**Jel Kodları:** F22, J61, K37, O15, R23.

---

<sup>1</sup> Bu çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında Yürütülen “Suriyeli Göçünün Türkiye’de Siyasal Kutuplaşmaya Etkisi: Bursa İli Örneği” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup>Dr., subasioglu.dogan@gmail.com, (ORCID: 0000-0001-8508-081X).

<sup>3</sup>Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü mustafakara@comu.edu.tr, (ORCID: 0000-0002-2012-4815)



## THE EFFECT OF SCHISM IN CENTRAL POLITICS ON THE SYRIANS UNDER TEMPORARY PROTECTION ON SOCIAL POLARIZATION IN THE EXAMPLE OF BURSA PROVINCE

### ABSTRACT

Although migration is a phenomenon as old as human history, it has gained massiveness and continuity in the 21st century due to reasons such as wars, poverty, climate change and drought. Faced with the migration of relatives and cognate communities in the past, Turkey has been exposed to different types of mass migration after the Syrian Civil War. The "open door policy" of the government has been effective in the arrival of those fleeing the Syrian administration to Turkey. Expenditures, some disruptions in migration management, social acceptance and adaptation problems, their effects on working life and political life, news in the media, etc. have made the Syrians one of the important agendas of domestic politics. In the research, it is aimed to determine whether the schisms between political parties on the issue of Syrians under temporary protection cause polarization in local politics and among the public in the case of Bursa province. The research was designed as a case study.. The data were collected by interviewing a total of 83 people in Bursa, including headmen, citizens, members of the metropolitan municipality council and provincial representatives of the parties that have a group in the Grand National Assembly of Turkey. Maxqda 2020 Program was used in the analysis of the data. As a result, it was determined that the schism in the central politics regarding Syrians under temporary protection caused social polarization in the case of Bursa province.

**Keywords:** Migration, Political Polarization, Syrians Under Temporary Protection, Bursa, Turkey.

**JEL Codes:** F22, J61, K37, O15, R23.

### GİRİŞ

Arap Baharı sürecinde, Suriye’de 2011’de başlayan gösteri ve protestolar kısa sürede silahlı iç çatışmaya dönüşmüştür (Baczko vd., 2018: 25-33). Çatışmalar nedeniyle ülkelerini terk eden Suriyeliler, başta komşu ülkeler Türkiye, Lübnan, Ürdün, Mısır, Irak olmak üzere Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’ni de kapsayan küresel göç dalgasının aktörleri haline gelmişlerdir. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNCHR, 2022) verileri, 6,9 milyon kişinin ülke içerisinde yer değiştirirken 5,7 milyon kişinin de ülke dışına çıktığını, 2021 sonu itibariyle 13,4 milyon Suriyelinin insani yardıma ve korunmaya ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Hükümet, açık kapı politikası uygulayarak, ilk andan itibaren Suriye İç Savaşı’ndan kaçan sivilleri ülkenin güney sınırındaki kamplarda misafir etmiştir. Ancak tahminlerin çok üzerinde kişinin gelmesiyle kamplar kısa sürede işlevsiz kalmış, milyonlarca Suriyeli başta sınır kentleri olmak üzere ülke genelindeki kentlere dağılmışlardır. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD, 2013)’nce, ülkedeki Suriyelilerin kayıt altına alınmalarına yönelik çalışmalara başlamış, 2014 sonu itibariyle sayılarının 1,5 milyonu aştığı belirlenerek hukuksal ve yönetsel düzenlemelere gidilmiştir (AFAD, 2014).

Rejim değişikliğiyle kısa sürede sonuçlanması beklenen Suriye İç Savaşı, ABD ve Rusya’nın sürece müdahil olmalarıyla içinden çıkılmaz bir hal almıştır. Savaş nedeniyle ülkelerine dönemeyen Suriyelilerin ülkede kalış sürelerinin uzaması, yapılan harcamalar, sosyo-ekonomik yapıya etkileri konuyu kısa sürede ulusal siyasetin önemli gündemlerinden biri haline getirmiştir. Bu bağlamda, GKK

Suriyeliler örneğinde siyasi partiler arası hizipleşmenin Bursa ili örneğinde toplumsal kutuplaşmaya neden olup olmadığının belirlenmesi amaçlanan bu çalışma girişle birlikte dört başlıkta tamamlanmıştır. İlk olarak literatür özeti kapsamında göç ve siyasal kutuplaşma kavramsal ve kuramsal bağlamda incelenmiştir. Yöntem başlığında araştırma deseni, veri toplama yöntemi ve analiz tekniği anlatılmıştır. Araştırma bulguları görseller kullanılarak aktarılmıştır. Son olarak bulgular, araştırma soruları, literatür ve araştırmanın yöntemi bağlamında değerlendirilmiştir.

## 1. LİTERATÜR ÖZETİ

Göç, belirli şartlar ve sınırlar dâhilindeki insan hareketliliklerini ifade etmekte olup insanların, doğdukları yerden başka yerlere geçici ya da kalıcı olarak gitmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Lee, 1966: 49). Mekân, zaman, mesafe, neden, süreç ve sonuçları açısından değerlendirildiğinde, tarihte farklı göç örneklerinin yaşandığı belirtilmektedir. Kuraklıklar, seller, depremler gibi çevresel etkiler tarihte en çok rastlanan göç nedenleri olmuştur (Williams, 2008: 507). İmparatorluklar sonrası dünyada, siyasal nedenli göçler ulus devletlerin oluşumunda önemli rol oynamışlardır (Abadan-Unat, 2017: 76). Siyasal nedenli göçler bir bölgedeki hâkim etnik grubun, azınlıktaki etnik gruplara uyguladığı baskılar sonucu gerçekleşmektedir (Karpat, 2017: 78). Ekonomik nedenli göçler ise 16. yüzyıl sonrasında küresel ekonomik sistemin işgücü ihtiyacını karşılamak adına kıtalar arası bir göçü teşvik etmesiyle yaygınlaşmıştır (Toksöz, 2006: 12). Köleliğin ortadan kalkmasının ardından, işgücü açığını kapatmak üzere geliştirilen sözleşmeli işçilik sistemi 20. yüzyılda farklı sınırlarda ve kapsamlarda devam etmektedir (Castles ve Miller, 2008: 75). İkinci Dünya Savaşı'nın ardından, Avrupa'nın işgücü ihtiyacını karşılamak adına geliştirilen konuk işçilik sistemi 1960 sonrasında göçmen hareketliliğini etkilemiştir (Massey, vd., 1993: 448-449).

Göç türlerine “gönüllü-zorunlu, düzenli-düzensiz, geçici-kalıcı” gibi sınıflandırmalara tabi tutulmaktadır. Gönüllü göçler, kişilerin hayat standardını yükseltmek ve iş imkânlarını değerlendirmek için kendi istekleriyle harekete geçmeleridir (Adıgüzel, 2016: 19-20). Zorunlu göçler ise çevresel nedenler ve siyasal çatışmalarla yer değiştiren insan hareketlerini ifade etmektedir. (Ekici ve Tuncel, 2015: 14). Düzenli göçler kayıt altında ve devletler tarafından kontrol edilen göçlerken, düzensiz göçler kontrol edilemeyen ve öngörülemeyen göçleri ifade etmektedir. Düzensiz göçler yasal yollardan göçlerin zorlaştığı 21. yüzyılda artmıştır (Atasü-Topçuoğlu, 2016: 503). Göç olgusu süre yönünden geçici ve kalıcı göçler şeklinde sınıflandırılmaktadır. Tekrar geriye dönmek üzere gerçekleştirilenler kalıcı, belirli bir süreliğine gerçekleştirilenler ise geçici göçler olarak değerlendirilmektedir (Mutluer, 2003: 10).

Göç olgusu tarihte önemli bazı gelişmelere de yol açmıştır. Mesela, Mezopotamya'da medeniyetlerin gelişimini destekleyen siyasal, ekonomik ve toplumsal yeniliklerin önünü göçler

açmıştır (Şahin 2017: 74). Kavimler Göçü, Avrupa'nın toplumsal ve siyasi yapısını şekillendirmiştir (Memiş ve Bülbül, 2014: 197). Coğrafi keşiflerle birlikte başlayan göçler ise günümüz küresel ekonomik sistemin temellerini atmıştır (Toksöz, 2006: 11-13). Tarihsel ve toplumsal önemine binaen, ulus devletlerin sosyo-ekonomik yapılarına, sınırlarına, düzenlerine, vatandaşlık rejimine ve kazanımlarına meydan okuyan göçler günümüzde devletlerin öncelikli gündemleri haline gelmiştir (Şirin Öner, 2016: 13). Bu aynı zamanda, devletler yönünden göçün basit bir insan hareketliliğinin ötesinde sorun şeklinde algılanmasına, göçmenlerin ise bir canavar figürü haline getirilmelerine neden olmuştur (Bauman, 2018: 15-18).

Göçmenleri yaşam şartlarının iyiliğiyle cezbeden Batılı ülkelerde, milliyetçi düşüncelerin siyaseten güçlenmesiyle, göçmenler siyasetin önemli gündem maddeleri haline gelmiştir. Ekonomideki bozulmalar, işsizlik, suç ve şiddet olaylarındaki artışlarda göçmenlerin günah keçisi ilan edildikleri, fiziksel ya da psikolojik şiddete maruz kaldıkları, toplumların siyasetçiler tarafından göçmenler üzerinden kutuplaştırıldıkları söylenebilir. Avrupa İrkçılık ve Hoşgörüsüzlükle Mücadele Komitesi (ECRI) tarafından yayınlanan Hollanda Raporu'nda, araştırma sonuçlarının Kuzey Afrikalıların %61'i ve Türk kökenlilerin %43'ünün kendilerine yönelik polis müdahalelerini etnik profilleme olarak algıladıklarını göstermektedir. Azınlıklara mensupların %40'ı polis tarafından orantısız şekilde sıklıkla durdurulduklarını ve bu durduruların herhangi bir nesnel gerekçesinin bulunmadığını ifade etmişlerdir. Bu tür kontroller için yasal ve operasyonel çerçevenin çok belirsiz olması Rapor'da eleştirilmiştir. Raporda aynı zamanda, ana akım siyasi söylemin, Özgürlük Partisi (PVV) ve Demokrasi Forumu (FvD) tarafından yönlendirilen yabancı düşmanı, korku uyandıran bir söylemden güçlü bir şekilde etkilenmeye devam ettiğinin görüldüğü ifade edilmiştir. Yüzyılın başından beri gözlemlenebilen bu bölücü söylemin, tekrarlanan İslamofobik ifadelerden beslendiğine dikkat çekilmiştir. 2012'de Romanya, Polonya ve Bulgaristan'dan gelen işçiler hakkında, 2015'te ise sığınmacılarla ilgili şikâyetleri bildirmek için web sitelerinin açılması ve PVV tarafından Ağustos 2018'de "Muhammed Karikatür Yarışması'nın düzenlenmesi gibi eylemler ırkçı ve yabancı düşmanı fiillere örnek gösterilmiştir (ERCI, 2019: 10, 17).

Kutuplaşma karşıt grupların, fikirlerin, kabullerin, eğilimlerin eş zamanlı ve artan şekilde birbirlerinden uzaklaşmaları olarak tanımlanmaktadır (Fiorina ve Abrams, 2008: 566). Aynı zamanda, karşıt grupların kendi içlerinde güçlü bir motivasyonla birbirlerine bağlı olmaları gereklidir (Atlee, 2004). Esteban ve Ray (1994: 824), kutuplaşmada her grubun kendi içlerinde homojenlik ve gruplar arasında ise heterojenlik seviyelerinin yüksek olması ve karşıtlığın iki ana kampta toplanmış olması gerektiğini öne sürmektedirler. Kutuplaşma, uç ideolojik eğilimlerde artış yaşanmasına, merkezi eğilimlerin azalmasına ve bireylerin uzlaşma zeminini kaybetmelerine neden olmaktadır (Epstein ve Graham, 2007: 1).

Siyasal kutuplaşma, siyasal ve sosyal ilişkilerin indirgemeci bir bakış ile basitleştirilerek katmanlı ve özgün yapısından kurtarılmasını ve tek bir hizaya sıralanmasını sağlayan dikotomik bir yaklaşımdır (Somer ve McCoy, 2018: 5). Siyasal kutuplaşmada, siyasi partiler ve liderler konu alınsa da zamanla seçmenlerin de bu hizipleşmede taraf olmalarıyla bireysel düzeydeki kutuplaşmalar toplumsal düzeye taşınabilmektedir. Siyasal kutuplaşmanın açıklanmasında ideolojik ve grup temelli sınıflandırmalar yapılmaktadır. İdeolojik yaklaşımda partiler, liderler ve politik tartışmalar üzerinden yürütülen çalışmalarla genelde siyasal elit kutuplaşması konusuna odaklanılmıştır. Grup temelli yaklaşımda ise bireylerin grup üyelikleri temel alınarak grup içi – grup dışı ayrımına odaklanan çalışmalarla bireysel kutuplaşmanın açıklamasına çalışılmaktadır (Schweighofer, 2018: 8-16).

Siyasi liderler düzeydeki kutuplaşmaya ilişkin görgül araştırmaların ilk örnekleri ABD’de görülmeye başlanmış, siyasi partiler ve liderleri birbirlerine uzaklıkları yönünden araştırmalara konu edilmiştir (Erdoğan ve Uyan Semerci, 2018: 8). Lachat (2008: 688), parti-seçmen uzlaşısı yönünden kutuplaşmanın, siyasal partiler tarafından gerekli görüldüğünü öne sürmüştür. Levendusky (2010: 124-126), işaret alma yaklaşımında partilerin cumhuriyetçi, liberal ya da muhafazakâr söylemler geliştirmelerinin seçmenleri harekete geçirmeye yetmediğini, partilerin toplumu kutuplaştırarak, sorunların çözümünde kendilerini işaret ettiklerini belirtmiştir. Moody ve Mucha (2003: 1219), siyasal elitler düzeyinde gerçekleşen kutuplaşmaların parti sadakatini arttırdığını iddia etmişlerdir. Epstein ve Graham (2007: 2-7), siyasi elitler arasındaki kutuplaşmaların siyasal sistemi hemen her konuda iki parti ve aday üzerinden okuyan sisteme indirgeyerek, genelde ılımlı görüşlere sahip yurttaşları kutuplaştırma ihtimaline dikkat çekmişlerdir.

Abramowitz ve Saunders (2008: 554), ABD’deki seçim sonuçlarından hareketle siyasal elitler arasındaki kutuplaşmaların seçmenler tarafından da yakından takip edildiğini belirlemişlerdir. Abramowitz ve McCoy (2019: 138-139), Trump Döneminde siyasal elitler arasında beyaz işçi sınıfının öne çıkartılması konusunda yaşanan ekonomik ve etnik kutuplaşmanın seçmen düzeyine seçmen düzeyine taşındığını ortaya koymuşlardır. Baldassarri ve Baerman (2007: 784-809), seçim dönemleri dışında, kamuoyunda tartışılan konuların siyasal kutuplaşmayı açıklamada yeterli olmadığını ileri sürmüşlerdir. Buradan hareketle, siyasi liderler düzeyindeki fikir ayrılıklarının kamuoyundaki tartışmalar aracılığıyla seçmenler düzeyinde siyasal kutuplaşmalara yol açma potansiyelinin bulunduğu söylenebilir.

Parti ile seçmen arasındaki iletişimi bir grup dinamiği şeklinde ele alan sosyal kimlik kuramı da toplumlardaki siyasal kutuplaşmayı açıklamada kullanılabilir. Grup üyeliği ve gruplar arası iletişim üzerine odaklanan sosyal kimlik kuramı, herhangi bir gruba üye olunmasıyla, bireysel kimliğinin ikinci planda kaldığını ve grup üyeliğinin daha üstün bir kimlik haline geldiğini göstermektedir (Hogg vd., 2004: 256). Sosyal kimlik inşasında “biz” düşüncesinin önde tutulduğu iç grup her açıdan olumlu

görülmektedir. “Öteki” kavramıyla birlikte anlamlı halen gelen biz düşüncesi, her türden makbul açıklamaların da kaynağıdır (Schnapper, 2005: 137). Öteki ise bu düşünce biçiminde eksik ve menfi şeklinde nitelendirilmekle kalmaz “biz” düşüncesini tehlikeye atan, yok edilmesi gereken bir düşmandır (McCoy vd., 2018: 19). Yanık ve Kara (2016: 166), grup üyelerinden birinin ölümüyle dahi sosyal kimlik mensubiyetinin sona ermediğini, ölüm ilanları vasıtasıyla kişinin ölümüyle sosyal kimliğin yaşadığının diğer sosyal gruplara ilan edildiğini öne sürmüşlerdir. Aynı sosyal gruba mensup kişiler, cenaze merasimi üzerinden grup üyelerinin birbirlerine dayanışmasının devam ettiğini göstererek, mensubu oldukları grubun halen daha kalabalık ve güçlü olduğunu olumlu bir çerçeve ile diğer gruplara iletmektedirler. Yani, gruplar arasında biz-öteki ikilemine indirgenen siyasal kutuplaşmanın grup üyelerinin yaşamlarıyla sınırlı olmadığı, grup varlığını sürdürdükçe devam ettiği anlaşılmaktadır.

ABD’de 11 Eylül 2001 saldırıları ardından, göçmenler bir güvenlik sorunu olarak başta ABD ve AB’de iktidar ve muhalefet arasındaki tartışmalara konu olmaktadır. Batı’da, ana muhalefet partileri ve aşırı sağ partilerin yürüttükleri göç karşıtı kampanyalar, zamanla ana akım siyaseti de etkisi altına almaya başlamıştır (Yaman, 2019: 98). Avrupa’da, 1970’lere kadar Savaş sonrası altyapının yeniden inşası için desteklenen göçmen işçi politikaları, zamanla göçmenleri toplumsal, ekonomik ve siyasal tehdit olarak gören yaklaşıma dönüşmüş, göçmenler siyasetin önemli tartışma başlıklarından biri haline gelmiştir (Kaya, 2015, 163-166). ABD’de, cumhuriyetçiler ve demokratlar arasında göç olgusuna yaklaşımdaki görüş ayrılıkları hızla derinleşirken (Dimock vd., 2014: 29), Avrupa’da radikal sağ partiler göçmen karşıtı söylemlerini slogan haline getirerek göçmenleri Avrupa değerlerine tehdit olarak öne çıkartmaktadırlar (Yağbasan ve Örsöğlü, 2017: 416-418). Vasıf gerektirmeyen işlerde geçmişte emeklerine ihtiyaç duyulan göçmenler, günümüz şartlarında Batı’da milliyetçi söylemlerin, işsizlik sorununun, yoksulluğun, Batılı değerlerin tahribinin nedeni olarak öne çıkarılarak, toplulukların kendilerini deşarj etmelerinin aracına dönüşmüşlerdir (Sert, 2018: 521).

Türkiye açısından göç yeni bir olgu olmayıp, Osmanlı İmparatorluğu’nun dağılma sürecinde Balkanlar ve Kafkaslar coğrafyalarından canlarını kurtarabilen soydaşlar ve dindaşlar, anavatan gördükleri Anadolu’ya göçmüşlerdir. İmparatorluk topraklarının kaybedilmesiyle geriye dönen Türk ve Müslüman unsurların Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşunda önemli roller oynadığı belirtilmiştir (Karpas, 2017: 96-112). Kırım, Balkanlar, Kafkasya ve Bulgaristan’dan gelenlerin göçleri vatana dönüş olarak kabul görmüş, iskânları sürecinde yaşanan bazı aksaklıkların dışında siyasal bir kutuplaşmaya yol açmamış, aksine dönemin siyasal partileri ve halk tarafından desteklenmiştir (Emek İnan, 2016: 12-20).

Türkiye, 2011’deki Suriyeli göçü öncesinde de iki kez soydaş olmayanların kitlesel göçleriyle karşı karşıya kalmıştır. İlki, 1988’de Irak’ta Halepçe Katliamı sonrası ülkelerinden kaçan

peşmergelerden ve ailelerinden yaklaşık 50 bin kişi Türkiye sınırına gelmişler, ABD'nin girişimleri ve hükümetin iradesiyle Diyarbakır, Muş ve Mardin'e yerleştirilmişlerdir (Çakır, 2021). İkincisi, 1991'de Birinci Körfez Savaşı ardından Iraklı Kürtler Saddam Hüseyin yönetimine karşı ayaklanmışlardır. Irak ordusunun kısa sürede isyanları bastırıp karşı saldırıya geçmesi üzerine yaklaşık 400 bin Kürt kaçarak, Habur sınır kapısına yığılmışlardır. Göçmenler, Şırnak ve Hakkari'deki kamplara yerleştirilmişler, bölge halkının yardımlarının yanı sıra Diyarbakır'da bir yönetim merkezi kurularak, devlet yardımları ulaştırılmıştır (Kavak, 2013: 437).

Türkiye'nin yüzleşmek zorunda kaldığı kitlesel göçlerden en büyüğü 2011 Suriye İç Savaşı'nın ardından ortaya çıkmıştır. Arap Dünyası'nda öteden beri süregelen ekonomik ve siyasal yozlaşmaların insan yaşamını kötü etkilemesi nedeniyle, 2010'da Tunus'ta yönetime karşı protestolar başlamış, kısa sürede isyana dönüşmüş ve bölgeye yayılmıştır. Arap Baharı denilen bu süreçte Tunus, Mısır ve Libya'da hükümetler devrilmiş, Suriye'de iç savaş çıkmış, Kuveyt, Umman, Yemen ve Ürdün'de hükümetler değiştirilmiş, Fas, Irak ve Bahreyn'de büyük çaplı, Cezayir, Lübnan, Moritanya, Sudan, Suudi Arabistan, Cibuti ve Batı Sahra'da küçük çaplı protestolar yaşanmıştır. Hatta Arap olmayan İran'da büyük, Arnavutluk ve Ermenistan'da küçük çaplı olaylar yaşanmıştır. Bu olaylarda ülke içi gelişmeler kadar, Rusya, Çin, Fransa, İtalya ve ABD gibi devletler ile uluslararası kuruluşların bölgedeki çıkarlarının ve tutumlarının da belirleyiciliğine dikkat çekilmiştir (Göçer ve Çınar, 2015: 53-55).

Suriye'deki protestoların iç savaşa dönmesiyle, 350 binden fazla sivil yaşamını yitirmiş, kaçabilenler ülkenin kuzeyindeki büyük kentlere sığınmışlardır (bkz. UN, 2021). Rejimin saldırılarını sürdürmesi üzerine siviller başta Türkiye, en yakın ülkelere göç etmişlerdir. Türkiye'ye gelenler önce Hatay'daki kamplarda misafir edilmişlerdir (TBMM İHİK, 2012: 2). 2012 Ağustos'unda silahlı çatışmaların devam etmesi nedeniyle gelen Suriyeli sayısı 78.409'a ulaşmıştır (Dilek, 2018: 77). Suriyelilerin sayısındaki ani artış karşısında, kamplar fiziki anlamda yetersiz kalmışlar, buralardan ayrılan Suriyeliler kontrolsüz şekilde bölgedeki kentlere dağılmışlardır. Türkiye, 2013'te 200 bini kamplarda, 350 bini kentlerde 550 bin, hâlihazırda ise 3 milyon 646 bin 278 Geçici Koruma Kapsamındaki (GKK) Suriyeliye ev sahipliği yapmaktadır (AFAD, 2013; T.C. İçişleri Bakanlığı GİB, 2022a).

Türkiye, 1951 Cenevre Sözleşmesine coğrafi sınırlamayla taraf olmasına karşın, kendisine sığınan Suriyelileri geri göndermemiş, onlara koruma sağlamıştır. Sığınmacıların sayısının hızla artması üzerine, kendi çabalarıyla Suriye'nin kuzeyinde güvenli bölge oluşturma ve göçmenleri burada tutmak için çaba harcamaktadır (Dönmez Kara, 2015: 127). Suriye'deki iç savaşın uzamasıyla, başlangıçta misafir muamelesi yapılan göçmenlere ilişkin bazı idari ve yasal düzenlemeler yapılması gerekmiştir (Topal, 2015: 14, Akbaş Demirel, 2015: 62-63). Bu kapsamda, 2013'te İç İşleri

Bakanlığı'na bağlı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM) kurulmuş, aynı yıl Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK) çıkarılmış (bkz. RG: 11/04/2013-28615), 2014'te de Geçici Koruma Yönetmeliği yürürlüğe konmuştur. Yönetmeliğin 1. maddesinde, kitlesel şekilde ülkeye giren Suriyelilerin, hukuken Türkiye'de bulunma durumları "Geçici Koruma Kapsamında-GKK" düzenlenmiştir (bkz. RG: 22/10/2014-29153).

Erdoğan (2014: 34), Suriye'deki belirsizliğin devam etmesiyle, vatandaşların Suriyelilerin Türkiye'de kalıcı hale gelebileceklerine dair inançlarının arttığını belirlemiştir. Nitekim misafir yaklaşımı göçü ve toplumsal karşılaşmaları açıklamaya yetmediği noktada kalıcılığın kabulüne dönük politikalara başlandığı ifade edilmektedir (Erdoğan, 2015: 320). Suriyelilerin ve Türklerin kentlerde birlikte yaşamaya başlamaları aile hayatı, çok eşlilik, çok çocukluluk, mekân kullanımları, sosyal alanların kullanımı, apartman hayatı, temizlik, yemek kültürü gibi konulardaki kültürel farklılıkların belirgin hale gelmesine karşın, Suriye'de iç savaşın biteceğine dair ümitlerin ortadan kalkmasıyla, iki topluluğu kaynaştırmaya yönelik politikaların geliştirildiğine dikkat çekilmiştir (Karasu, 2016:1010-1011; Erdoğan, 2018a: 58; Erdoğan, 2018b: 185). Özçürümez ve İçduygu (2020: 44-50), hükümetin 2016'dan itibaren GKK Suriyelilere yönelik toplumsal uyum ve entegrasyon politikaları uygulamaya başladığına işaret etmişlerdir. Hükümetin entegrasyon çabalarına karşın, medyada iç savaşın ilk yıllarında, Türkiye'ye sığınan Suriyelilere yönelik olumlu ve ılımlı haberlere daha fazla yer verilirken (Efe vd., 2018: 43), 2015 sonrasında birlikte yaşamın getirdiği zorlukların da etkisiyle Suriyelilerin şehir hayatında yol açtıkları sorunlara ilişkin haberler daha fazla öne çıkartılmıştır (Cantek ve Soykan, 2018).

GKK Suriyelilere yönelik tepkilerin temelinde, iç savaşın uzamasıyla geri dönme ihtimallerinin giderek azalması, kent yaşamına ve iş hayatına herhangi bir planlama yapılmadan doğrudan dahil edilmeleri, eğitim ve sağlık gibi maliyetleri vergilerden karşılanan hizmetlerden yararlandırılmaları, muhalefetin ve bazı medya organlarının söylem ve yayınlarıyla vatandaşları yönlendirmelerinin etkili olduğu söylenebilir. Suriyelilerin kent yaşamına katılmalarında, kendileri için hazırlanan kampların yetersiz koşullarının yanında yaşamlarını idame ettirmek için çalışmak zorunda kalmalarına dikkat çekilmiştir. Kayıt dışı çalışmak durumundaki Suriyelilerin fırsatçılar tarafından zor şartlarda çalıştırıldıkları ve emeklerinin karşılığının ödenmediği belirtilmiştir (İşcan ve Çakır, 2019: 226-227). Suriyelilerin çalışma yaşamına katılmalarıyla bazı iş kollarındaki iş gücü ihtiyacı ucuzlaştıkça karşılanırken, kayıt dışı istihdam haksız rekabeti artırmış, kentlerdeki kiralarının yükselmesi kiracıları zora sokmuş, kimi sektörlerde yerli işçiler işlerini kaybetmişlerdir (Orhan ve Gündoğar, 2015: 17-18).

Sağlık hizmetleri, iç savaştan kaçıp gelen GKK Suriyelilerin yararlandıkları ilk hizmettir. Başlarda, fazla gelen olmayacağı ve kısa sürede dönecekleri düşünülmüş, ancak sürecin beklenenden

farklı gelişmesi, GKK Suriyelilerin yoğun oldukları kentlerde hizmette aksaklıklar yaşandığı, kendilerine öncelik verildiği, ücretsiz hizmet aldıkları iddiaları gündeme getirilmiştir. Özellikle hassas bir konu olan sağlık hizmetlerinde, GKK Suriyelilere ayrıcalık tanındığı iddialarının iki toplum arasında birbirlerine kin ve nefret besleme ihtimalini ortaya çıkartabileceğine değinilmiştir (Gültaç ve Yalçın Balçık, 2018: 201-203). Eğitim hizmetleri konusundaki tartışmalar daha çok dil problemi üzerine yoğunlaşmıştır. GKK Suriyeli çocuklar dil bilmemelerine karşın, Türk çocuklarıyla beraber öğrenim görmeye yönlendirilmelerinin eğitim-öğretim kalitesini düşürebileceği gerekçesiyle tartışmalara konu edilmiştir (Taşkın ve Erdemli, 2018: 162). Erdoğan (2018b: 132), Türk ailelerin Suriyelilerin ülkede kalıcı olma ihtimallerini göz önünde bulundurularak, Türkçe öğrenim görmelerini desteklediklerini ileri sürmektedir.

GKK Suriyelilerin Türk medya organlarında ele alınma şeklinin ilk başlarda olumlu ya da nötrken, 2015 sonrasında olumsuzla döndüğü belirtilmektedir. Türk medyasının siyasal konumlanışına göre Suriyeliler genelde ucuz işgücü ya da muhtaçlar ikileminde ele alınmaktadırlar (Artar, 2019: 40-54). Muhalif medyadaki GKK Suriyelilerin nankörlüklerine, vefasızlıklarına ve kültürel yönden uyumsuzluklarına ilişkin haberlerin söz konusu medyayı takip eden toplum kesimlerinin Suriyeli algılarını şekillendirmede etkili olduğuna işaret edilmektedir (Erdoğan, 2018b: 162-165). GKK Suriyeliler hakkında yapılan olumsuz haberlerin, uyum ve entegrasyon süreçlerini sekteye uğratmasının yanında iki toplum arasındaki çatışma ihtimalini artırdığı söylenebilir.

Türkiye’de siyasi liderlerin, GKK Suriyelilere yönelik duruşları iç savaşın başlangıcından itibaren hükümetin benimsediği Suriye politikasından farklı seyretmiştir. Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), “mazlum ve muhtaç muhacirlere ensar olma” yaklaşımını benimseyerek, 2016’ya kadar açık kapı politikasını savunmuştur. Milliyetçi Hareket Partisi (MHP), muhalefette olduğu dönemde GKK Suriyelileri güvenlik sorunu olarak görmüş, sonrasında Cumhur İttifakı içerisinde hükümete yakın durmuştur. Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) en başından itibaren hükümetin Suriye İç Savaşı’na taraf olmasına karşı çıkmış, GKK Suriyelilerin ekonomik ve toplumsal yüklerini öne çıkarmış, yönetime gelebilirlerse hepsini geri göndereceklerini iddia etmiştir. İyi Parti (İP) de ana muhalefet partisine paralel şekilde GKK Suriyelilerin misafir ve geçici olduklarını iktidara geldiklerinde en kısa sürede vatanlarına geri göndereceklerini ileri sürmüştür (İYİ Parti, 2018: 49). Halkların Demokratik Partisi (HDP), olaya etnik yönden yaklaşmış, Suriye’nin kuzeyindeki Kürtlerin ayrımcılığa uğradıklarını, haklarının yenildiğini savunmuştur (Devran ve Özcan, 2016: 46-47).

Türkiye’de, HDP dışındaki siyasi partilerin 2018 Genel ve 2019 Yerel seçim beyannamelerindeki ifadeler, iç savaşın bitmesi ve normal hayatın başlamasıyla, Suriyelilerin ülkelerine geri gönderilmeleri yönündedir. AKP ve HDP konuya daha çok dini ve/veya insani yönlerden yaklaşırlarken, CHP, MHP ve İP ise mali külfetler ve milli güvenlik tarafından



yaklaşmışlardır (Çiçek vd., 2018: 155). CHP ve MHP'nin, AKP'nin AB ile yürüttüğü göç yönetimi sürecinde Suriyelileri para karşılığı pazarlık unsuru haline getirdiği, uluslararası anlaşmalarla Türkiye'yi göçmen deposu haline getirdiği yönünde eleştirileri de bulunmaktadır (Tanıyıcı ve Kahraman, 2016: 357-359). 2019 Yerel Seçimleri'nde, Cumhuriyet İttifakı (AKP&MHP)'nin Suriyelileri "mazlum, misafir ve din kardeşi" şeklinde, Millet İttifakı (CHP, İP, SP, DP)'nin ise "AKP yanlı dış politikalarının mağdurları, ekonomik krizin sorumluları, Türk halkına fatura edilen ekonomik külfet" olarak gördükleri ifade edilmiştir (Şen vd., 2019: 65-76). Her iki ittifakın büyük ortaklarının yerel seçim beyannamelerinde, Suriyelilere ilişkin açık ifadeler kullanmaktan kaçındıklarına dikkat çekilmiştir (Akman, 2022: 106-107).

Siyasi liderler düzeyinde Türkiye'de, iktidar ve muhalefet blokları arasında, Suriyelilerin Türkiye'ye kabulü sonrasındaki süreç konusunda önemli görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Geçmişteki soydaş göçlerinden farklı olarak İç Savaştan kaçan Suriyelilerin Türkiye'de misafir edilmeleri siyasi liderler nezdinde kabul görmüş, üzerinde uzlaşmış bir konu değildir. Siyasi düzeyde uzlaşma sağlanmadan da bu sorunun yakın zamanda çözümü mümkün görünmemektedir. Siyasi liderler ve partiler düzeyindeki görüş ayrılıkları yazılı, görsel ve sosyal medya gibi araçlarla topluma yansımaktadır. İktidar ve muhalefet yanlıları kendi görüşlerini haklı çıkaracak söylemleri, haberleri öne çıkarmakta, toplumsal kutuplaşma giderek daha tehlikeli hale gelmektedir. Kutuplaşma yaratan konuların çoğalmasının toplumsal birlik ve beraberliğe zarar vereceği gerçeği göz önünde bulundurularak, özellikle siyasi liderlerin ayrıştırmak yerine birlik ve beraberliği sağlayacak söylemlere öncelik vermeleri yararlı olacaktır.

## 2. YÖNTEM

Araştırmada, "merkezi düzeydeki siyasal hizipleşmelerin yerel düzeyde toplumsal kutuplaşmalara yol açabileceği" önermesinden hareketle, "GKK Suriyeliler konusunda merkez siyasetteki hizipleşmenin Bursa ili örneğinde toplumsal kutuplaşmaya neden olup olmadığının belirlenmesi" amaçlanmıştır. Bu bağlamda, GKK Suriyeliler konusunda katılımcıların belirlenen temalar çerçevesindeki olumlu ve olumsuz düşünceleri nasıl şekillenmektedir? Bursa'da siyasi partilerin il temsilcilikleri GKK Suriyeliler konusunda nasıl ayrışmaktadır? Bursa'da vatandaşların GKK Suriyeliler konusundaki görüşleri nasıl farklılaşmaktadır? sorularına cevap aranmıştır. Marmara Bölgesi'nde Bursa'nın GKK Suriyeliler tarafından İstanbul'dan sonra en çok tercih edilen ikinci kent, 185.006 kişiyle en fazla GKK Suriyeli barındıran yedinci kent olması (bkz. T.C. İçişleri Bakanlığı GİB, 2022b) ve araştırmayı yürüten araştırmacıların aynı bölgede ikamet etmeleri belirleyici olmuştur. Örnek olay araştırması tercihi, bu desenin gerçek yaşamın bağlamına uygun derinlemesine araştırma yapmaya imkân vermesi de etkili olmuştur (Cresswell, 2016: 96). Araştırmanın çevresel

etkenlerle ilişkisinin önemli olduğu ve araştırılan olgunun çevresiyle sınırlarının belirgin olmadığı durumlarda örnek olay araştırması tavsiye edilmektedir (Güler vd. 2015: 303). Bu nedenle bu araştırmada örnek olay çalışması tercih edilerek nitel bir araştırma tasarlanmıştır. Birbiri içine geçmiş tek ögeli örnek olay araştırması şeklinde tasarlanan bu çalışmada Bursa ili örneğinde siyasi kutuplaşmaların toplumsal bir kutuplaşmaya yol açıp açmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda bir yandan siyasi kanadı temsilen büyükşehir belediyesi meclis üyeleri ve siyasi partilerin il temsilcileri ile diğer yandan da yerel halkı temsilen muhtarlar ve vatandaşlarla görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmada belirli bir amaç doğrultusunda soru – cevap tarzına dayalı şekilde etkileşimli bir iletişim olması (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 129), kişilerin geçmiş, şimdi ve gelecek hakkındaki tutum ve düşünceleri hakkında derinlemesine bilgi edinmedeki kullanışlılığı (Güler vd., 2015: 114) gibi nedenlerle verilerin toplanmasında görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Görüşmeler, araştırmacılar tarafından daha önceden belirlenen fakat görüşme esnasında duruma göre yeni soruların da dâhil edildiği (Güler vd. 2015: 115) yarı yapılandırılmış görüşme formlarıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, AKP, İP, CHP ve HDP il temsilcileri, 10 büyükşehir belediye meclisi üyesi, 40 muhtar ve 29 vatandaş toplamda 83 kişiyle görüşülmüş, görüşmeler seli olarak kaydedilmiş, transkriptleri yapılarak Microsoft Word ortamına aktararak kodlanmaya hazır dokümanlar haline getirilmiştir. Dokümanlar, Maxqda 2020 Pro Programı kullanılarak kodlanmış, kodlar belirlenen temalar altında kategorize edilmiş, birbirleriyle ilişkileri görseller yardımıyla açıklanmıştır.

### 3. BULGULAR

Araştırmada ilk olarak “GKK Suriyeliler konusunda katılımcıların belirlenen temalara ilişkin olumlu ve olumsuz düşüncelerinin nasıl şekillendiğini belirlemek üzere Maxqda Programının görsel araçlar penceresindeki kod matris tarayıcısı menüsünden yararlanılarak Şekil 1 oluşturulmuştur. Temalar, literatürden, medyadaki haberlerden ve araştırmacıların sahadaki gözlemlerinden yararlanılarak belirlenmiştir. Bu bağlamda “Türkiye’ye kabul, birlikte yaşam, toplumsal etkileşim, ekonomik etkileşim, sağlık hizmeti, eğitim hizmeti, siyasi haklar, güvenlik kaygısı ve Suriyeli algısı” şeklinde toplamda 9 ana tema oluşturulmuştur. Her ana tema altına “*olumlu*” ve “*olumsuz*” alt temaları eklenerek belirlenen temalara ilişkin fikir ayrılıkları tespit edilmek istenmiştir.

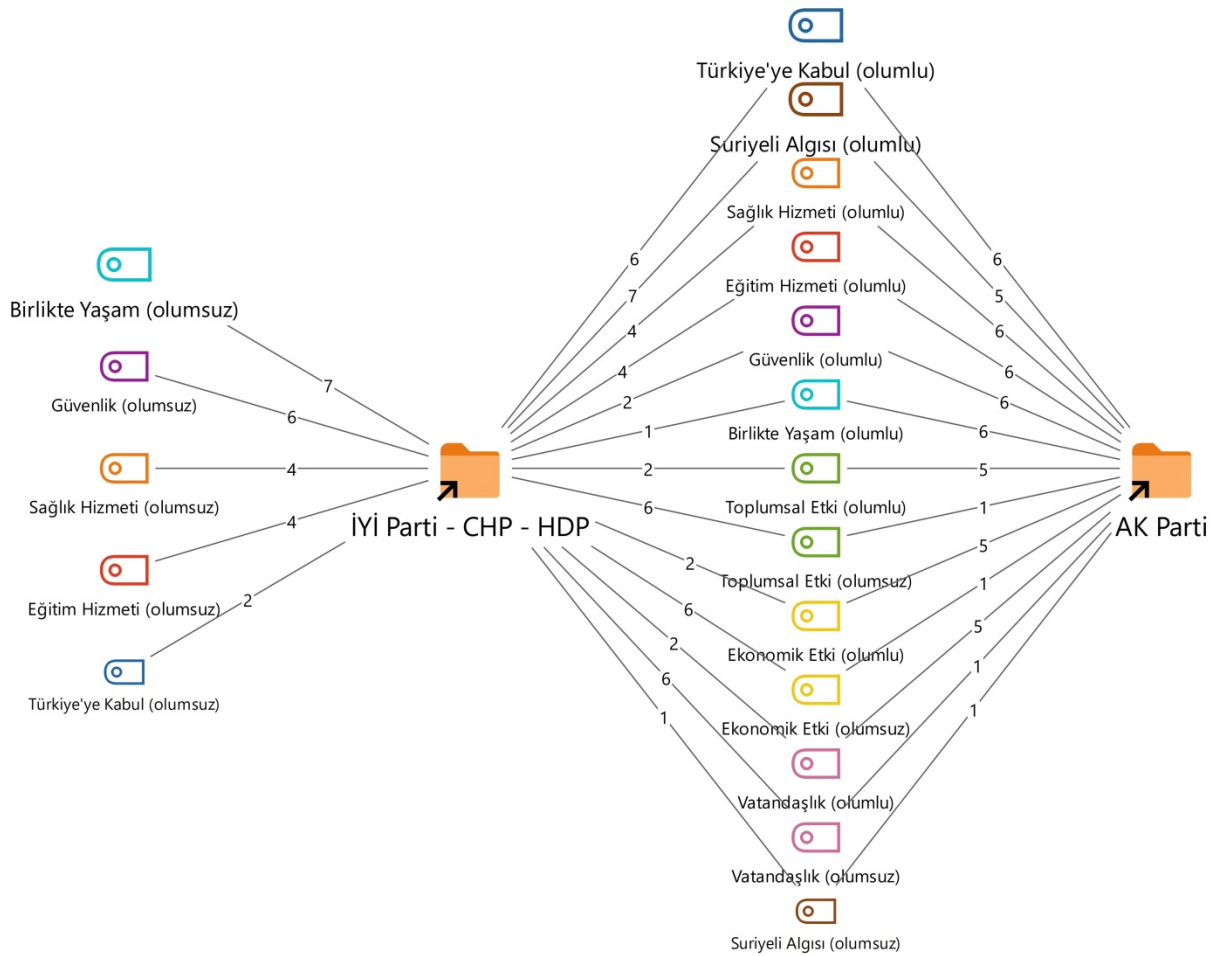
Kod Sistemi	Muhtarlar	Vatandaşlar	Meclis Üyeleri	İl Başkanları	TOPLAM
▼ Türkiye'ye Kabul					0
Türkiye'ye Kabul (olumlu)	25	14	8	4	51
Türkiye'ye Kabul (olumsuz)	15	15	2		32
▼ Birlikte Yaşam					0
Birlikte Yaşam (olumlu)	6	8	5	2	21
Birlikte Yaşam (olumsuz)	34	21	5	2	62
▼ Toplumsal Etkileşim					0
Toplumsal Etki (olumlu)	4	5	5	2	16
Toplumsal Etki (olumsuz)	36	24	5	2	67
▼ Ekonomik Etkileşim					0
Ekonomik Etki (olumlu)	13	7	5	2	27
Ekonomik Etki (olumsuz)	27	22	5	2	56
▼ Sağlık Hizmeti					0
Sağlık Hizmeti (olumlu)	25	16	7	3	51
Sağlık Hizmeti (olumsuz)	15	13	3	1	32
▼ Eğitim Hizmeti					0
Eğitim Hizmeti (olumlu)	26	22	7	3	58
Eğitim Hizmeti (olumsuz)	14	7	3	1	25
▼ Siyasal Haklar					0
Vatandaşlık (olumlu)	6	7	4	3	20
Vatandaşlık (olumsuz)	34	22	6	1	63
▼ Güvenlik Kaygısı					0
Güvenlik (olumlu)	14	9	6	2	31
Güvenlik (olumsuz)	26	20	4	2	52
▼ Suriyeli Algısı					0
Suriyeli Algısı (olumlu)	21	14	8	4	47
Suriyeli Algısı (olumsuz)	19	15	2		36
Σ TOPLAM	360	261	90	36	747

**Şekil 1.** Katılımcıların Araştırma Temalarına İlişkin Olumlu ve Olumsuz Düşünceleri

Şekil 1'e göre *Türkiye'ye kabul, sağlık hizmeti, eğitim hizmeti ve Suriyeli algısı* temalarında olumlu şeklindeki kodlamalar olumsuz şeklindeki kodlamalardan fazladır. Bu başlıklarda “*meclis üyeleri, il başkanları ve muhtarlar*” konuya daha ılımlı yaklaşırlarken, “*vatandaş*” kategorisindeki katılımcılar daha olumsuz düşüncelere sahiptirler. Mesela, Türkiye'ye kabul temasında vatandaş kategorisindeki “*Bu bizim devletin yanlış politikasından kaynaklanıyor. İnsanlık yaptık aldık, ama on sene oldu kardeşim yani yeter artık. Diyeceksin ki eyvallah ayağınıza sağlık bize teşekkür etseniz de olur etmeseniz de. Ne düşünürseniz düşünün bizden insanlık bu kadar buraya kadar. Bizim halkımız artık sizi istemiyor kardeşim. Kendi vatanınıza şehrinize geri dönün demeliyiz. Türkiye'nin %80'inin de benim gibi düşündüğünü düşünüyorum*” ve Suriyeli algısı temasında ise “*Bencil vurdumduymaz, bugününü nerede geçirdiğini önemsemeyen, gününü gün eden, nerde olsa yaşarız diyen insanlar, yani insan vatanından ayrılır, üzülür ama ben bunlarda görmedim böyle şeyler*” gibi ifadeler bu yöndeki olumsuz düşüncelerin genel çerçevesini çizmektedir. Bu konuda, “*muhtarlar, meclis üyeleri ve il başkanlarının*” sorumlu mevkilerde bulunmaları nedeniyle konuya daha olumlu yaklaşmayı tercih

ettikleri düşünülmektedir. Çünkü, GKK Suriyelilerle birlikte yaşamak durumunda kalan vatandaşların temalara ilişkin düşüncelerini daha rahat ifade ettikleri gözlemlenmiştir. *“Birlikte yaşam, toplumsal etkileşim, ekonomik etkileşim, siyasal haklar ve güvenlik kaygısı”* temalarında olumsuz şeklindeki kodlamalar olumlu şeklindeki kodlamalardan fazladır. Suriye’deki İç Savaş sonucunda, çoğunluğu kadınlardan, çocuklardan ve yaşlılardan oluşan masumların Türkiye’ye kabul edilmelerine, sağlık ve eğitim hizmetlerinden yararlandırılmalarına katılımcılar genelde olumlu yaklaşmaktadırlar. Bununla birlikte misafirliğin uzaması, verilen hizmetlerin ekonomiye getirdiği yükler, işverenler veya çalışanlar şeklinde çalışma hayatına katılmaları, yaratabilecekleri güvenlik sorunları gibi nedenlerle GKK Suriyelilerle birlikte bir yaşamı arzu etmemektedirler. Mesela birlikte yaşam temasında, *“...bizden dışarıda olacaktı. Neden mi öbek öbek birbirlerini çekiyorlar kardeşim bu kez de kendi kültürlerini ve ekonomilerini geliştiriyorlar. Bak bir tanesi gelmez alışverişe kendi milliyetçiliklerini yapıyorlar”*, toplumsal yaşam temasında *“kültür farkı var, dini yaşamayı etkileyen şey kültürdür aslında gelenektir. Onların geleneği ile bizimkisi çok farklı o yüzden ortak bir noktada buluşmak mümkün değil”*, ekonomik etkileşim temasında *“benim oğlum pideci, pide salonunda çalışsa 21 yaşında sigorta isteyecek. Bu durumda patron ne yapıyor bizim oğlanı kapıya koyuyor. Bunlardan 2-3 tanesini sigortasız ve daha ucuza çalıştırıyor. Fabrikalar da öyle, işlerimizi elimizden aldılar”*, siyasal haklar temasında *“Seçme ve seçilme hakkı verilmemeli. Partiler bu durumu kullanabilir her türlü yani, bu hakkı verdikten sonra oyun peşine düşebilirler”*, güvenlik kaygısı temasında ise *“onların içlerinde terör örgütü üyesi kesinlikle var. Abartısız çoğunluğunun böyle olduğunu düşünüyorum. Her türlü örgüte mensup bir yığın insan geldi buraya”* ifadeleri bu konudaki olumsuz ifadeler hakkında fikir vermektedir.

Araştırmada ikinci olarak, Bursa’da siyasi partilerin il temsilciliklerinin ve büyükşehir belediye meclis üyelerinin GKK Suriyeliler konusunda nasıl ayrıştıklarını belirlemek üzere Maxqda Programının görsel araçlar penceresinden çift vaka modeli oluşturulmuştur. TBMM’de grubu bulunan tüm partilerin Bursa il temsilcileriyle görüşülmek istenmiş, ancak görüşme için ayrılan zaman zarfında MHP Bursa İl Temsilciliğiyle görüşme sağlanamamıştır. İktidarı temsilen AKP, muhalefet partilerini temsilen CHP, HDP ve İP il temsilcilikleriyle görüşülmüştür. HDP, hak temelli yaklaşım ve kültürel benzerliğe dayalı olumlu görüşleri öne çıkartmaktadır. Her ne kadar GKK Suriyeliler konusunda olumlu görüşlere sahip olsa da HDP, AK Parti politikalarını eleştirerek, muhalif kanatta yer almayı tercih etmektedir. Çift vaka modelinde orta alanda araştırma temalarına ilişkin her iki tarafın ortak vurgu yaptıkları konular yukarıdan aşağıya azalan şekilde yer almaktadır. Kenarlarda da yine tarafların araştırma temaları konusundaki farklılaşan görüşleri görülmektedir.



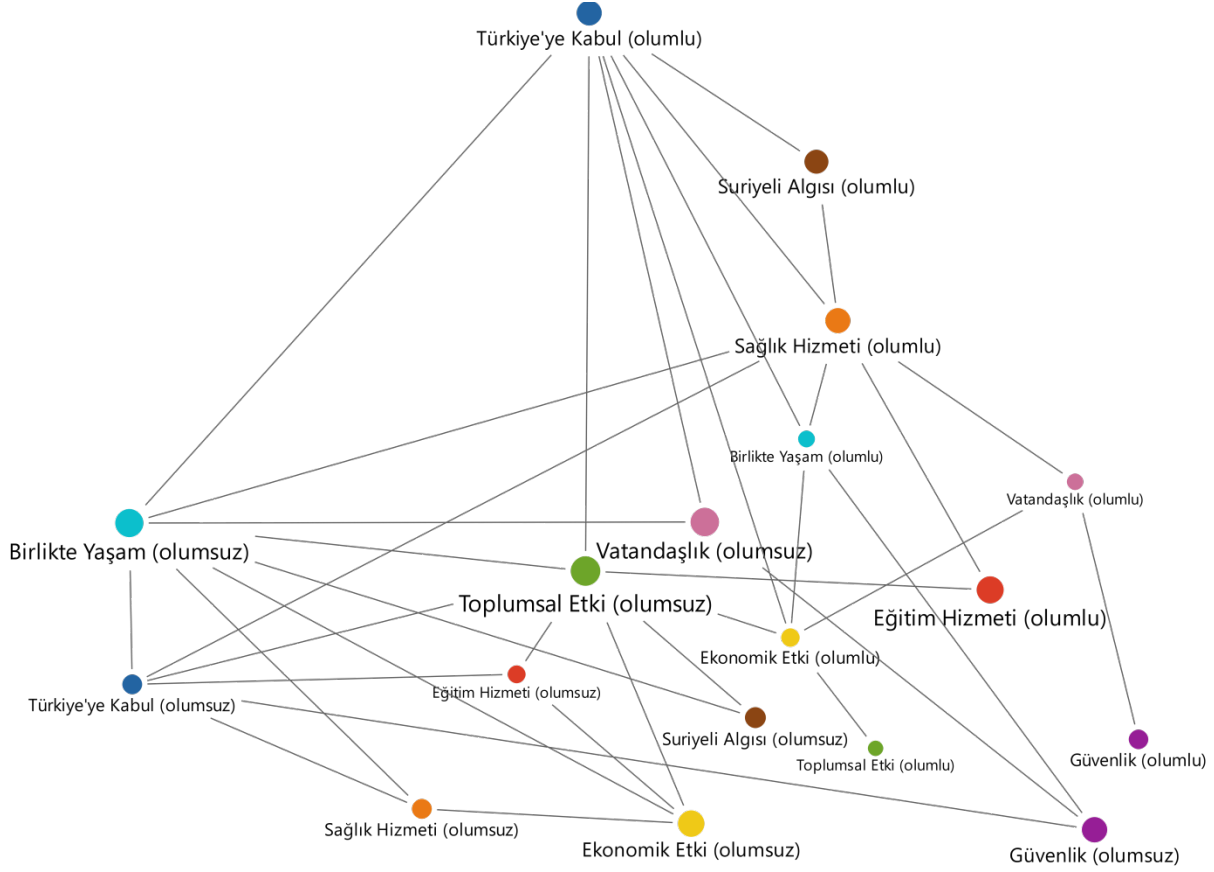
**Şekil 2.** Bursa'da Siyasi Partilerin İl Temsilciliklerinin ve Büyükşehir Belediye Meclis Üyelerinin Araştırma Temalarına İlişkin Olumlu ve Olumsuz Düşünceleri

Şekil 2'de Türkiye'ye kabul, Suriyeli algısı, eğitim ve sağlık hizmetleri ortak temalarında *olumlu* kodlamaların olumsuzlardan fazla olduğu görülmektedir. Toplumsal etki temasında iktidar partisi olumlu görüşleri, muhalefet partileri ise olumsuz görüşleri eşit şekilde öne çıkartmıştır. Ekonomik etki ve vatandaşlık temalarında ise *olumsuz* kodlamalar olumlulardan fazladır. Muhalefet partilerinin il temsilcileri ve meclis üyeleri birlikte yaşam, güvenlik, sağlık ve eğitim hizmetleri, Türkiye'ye kabul konularında genelde olumsuz görüşlere de sahiptirler. Mesela birlikte yaşam temasında “Sayı olarak bir eleştirim yok, sistem olarak eleştiriyorum. Göçmenlerin demografik ve sosyal bir grup belirlenip Türkiye'nin her tarafına yayılmaları, vatandaşlık sahibi olmaları ve 4-5 milyonluk bir kitlenin oluşmasına karşıyım. Yoksa insanların hayatlarının kurtarılmasına karşı değilim”, güvenlik temasında “Kendi oturduğum yere baktığım zaman bu civarda çocuklara söylüyorum bu mahalleden geçmeyin diyorum”, sağlık hizmetleri temasında “Bugün devlet

*hastanelerinin hangisine giderseniz gidin bu insanlarla karşılaşma durumunuz çok yüksek. Zübeyde Hanım doğum evine gitmiştim sürekli Arapça isimlerle karşılaştım, çocuk yapmada ne kadar rahat olduklarının ve ne kadar hızlı çoğaldıklarının da bir göstergesi bu”, eğitim hizmetleri temasında “Ben Kürt’üm ve dilim sürekli asimilasyona uğruyor. Oradan gelen çocuklar benden daha iyi Türkçe konuşuyorlar. Buna sevinmememiz lazım aslında ortada ciddi bir asimilasyon var. Ancak onların eğitim görmesi taraftarıyım... Fakat Türkçe mecbur tutulmaması gerekli”, Türkiye’ye kabul temasında “Ben Urfalıyım, orada sınırların mayınlardan temizlenmesi olayı vardı. Ziraat konusunda bir şeyler yapılacağı konuşuldu bu iki olayı kafamda birleştirdiğim de Suriyeli göçü sanki planlanmış gibi... Hükümetin bu anlamda Suriyelileri Türkiye’ye kabulünü yanlış politika olarak görüyorum. Sınırlı sayıda, yani tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi kapasitemiz ölçüsünde sınırlı sayıda Suriyeli kabul edebildik fakat biz kapıları açtık ve hepsini içeri aldık. Türkiye’nin demografik yapısının bozulduğunu düşünüyorum” şeklindeki ifadeler bu konudaki olumsuz görüşlere örnek verilebilir. Birlikte yaşam temasında iktidar partisi il temsilciliği genelde olumlu düşünürken, muhalefet partilerinin il temsilcileri olumsuz düşüncelere sahiptirler. Mesela iktidar partisi tarafından “Aslında bu tamamen algı çalışmasıdır. Bir tarafta topluma entegre olmuş birlikte yaşayan Suriyeliler var. Esnaf bazında işyeri açmış, işçi çalıştıran yine işçi olarak çalışan iç içe geçmiş bir durum söz konusu. Elbette geçiş sürecinde rahatsızlıklar olabilir, ancak rahatsız oldum diye somut bir şey söyleneceğini düşünmüyorum. Daha çok sosyal medya ve televizyon üzerinden yapılan yönlendirmeler var. Aslında biz bu coğrafyada Arap ve Kürt kökenli vatandaşlarımızla birlikte yaşıyoruz. Ancak Suriyeli göçünde kırsaldan şehre gelen sayı çok fazla olduğu için dikkat çekiyor” açıklaması gelirken; muhalefetten “Tabi ki kamplarda kalmaları daha uygun olurdu. Şehirlere de belirli bir plan dâhilinde götürülmeliydiler... Belki kayıt altına alınabilseler ve planlı şekilde belli bölgelere kaydırılabilseler bu sıkıntılar yaşanmazdı. Gittikleri her yerde gettolar oluşturdular. Bursa’da Altıparmak’ta ve Ankara yolunun alt kesimlerinde bu durumu görüyoruz, tabi ki büyük sıkıntı” şeklinde göç yönetiminin plansız olduğu eleştirileri yapılmıştır. Dolayısıyla, iktidar partisi il temsilciliği ve meclis üyeleri ile muhalefet partilerinin il temsilciliklerinin ve meclis üyelerinin “birlikte yaşam ve güvenlik” temalarında birbirlerinden ayrıştıkları anlaşılmıştır. İktidar partisi il temsilciliği GKK Suriyelilerle birlikte yaşam ve onların güvenlik sorunu oluşturmadıklarına ilişkin olumlu düşüncelere sahipken; muhalefet partilerinin il temsilcilikleri bu iki konuda olumsuz görüşlere sahiptirler.*

Araştırmada üçüncü olarak, Bursa’da vatandaşların GKK Suriyeliler konusundaki görüşlerinin nasıl farklılaştığını belirlemek üzere Maxqda Programının görsel araçlar menüsündeki kod haritası sekmesi kullanılarak kod haritası oluşturulmuştur. Kod haritasında belgeler temalar ve alt temalar halinde kodlandıktan sonra alt temaların birbirleriyle aralarındaki ilişkiler gösterilmektedir. Renkli

yuvarlak şekiller olumlu/olumsuz alt temaları ve bunların birbirleriyle ilişkilerini göstermektedir. Yuvarlak şekillerin büyük olması o konuda yapılan kodlamanın daha fazla olduğuna işaret etmektedir.



**Şekil 3.** Bursa'da Vatandaşların Araştırma Temalarına İlişkin Olumlu ve Olumsuz Görüşleri

Şekil 3'te, Türkiye'ye kabul temasına olumlu yaklaşanların “Suriyeli algılarının, sağlık ve eğitim hizmetinden yararlanmaları” konularındaki görüşlerinin genelde olumlu olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşın, birlikte yaşam, toplumsal etki, vatandaşlık konularındaki görüşleri ise genelde olumsuzdur. Buradan hareketle, vatandaşların insani hassasiyetlerle ülkelerine sığınanların kabulüne, eğitim ve sağlık gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmasına olumlu baktıkları, ancak onlarla “birlikte bir yaşamı” paylaşmaya hazır olmadıkları, toplumu ve ekonomiyi olumsuz etkilediklerini düşündükleri söylenebilir. Mesela; “Yok ya biz ortak bir geleceğe doğru gidemeyiz. Her şeyi bir kenara koyuyorum kültürel olarak aynı değiliz... Vatandaşlık belgesini almakla olmuyor, onun hakkını da vermek gerekiyor... Kardeşim ben bu hakkı nasıl almışım? Kan dökerek almışım. Bunlar savaş çıkarsa buradan da kaçar. Kendi memleketine faydası olmayanın buraya da faydası olmaz”. “Çok fazla çoğaldılar. Market kiraladılar bazen marketçiye sesleneyim diyorum mahallede beni anlayacak kimse

*kalmadı ya”, “Geri çektiler bizi her anlamda geri çektiler”, “Çok iyi bir aile yapıları olduğunu düşünmüyorum. Çocuklarını da itip kakıyorlar, başıboş çocuklar sokakta oynuyor orada büyüyor. Bizim çocuklarımız da onlardan görüyor, vurmaya kırmaya kötü söz söylemeyi”, “Çok kolay iş buluyorlar çünkü çok ucuza çalışıyorlar, bütün aile az paraya da olsa çalışıyor bu durumda damlaya damlaya birikiyor. Yani on kişi bir sürü para biriktiriyor”, “Normalde sanayide bizimkiler 100 liraya çalışır, Suriyeliler de 50 liraya çalışıyor. İşverenin de işine geliyor tabi. Sanayiye git bak her yer Suriyeli kaynıyor”, “Suriyelilere verilen destek bize verilmedi. Suriyelilere hem bizden toplanan vergilerle hem de Avrupa’dan alınan parayla yardım edildi, bu benim gücüme gidiyor”, “Bazılarının işine geliyor. Asgari ücret pahalı, işçinin maliyeti 5000 TL, Suriyeli 3000 TL. Devlete yük olacaklarına çalışsınlar diye de bir şey denmiyor” şeklindeki ifadeler yerel halkın birlikte yaşam konusundaki olumsuz görüşlerine örnek gösterilebilir.*

## SONUÇ

GKK Suriyeliler konusunda merkez siyasetteki hizipleşmenin, Bursa ili örneğinde toplumsal kutuplaşmaya neden olup olmadığının belirlenmesini amaçlayan bu çalışmada üç soruya cevap aranmıştır. İlk olarak GKK Suriyeliler konusunda katılımcıların belirlenen temalara ilişkin olumlu ve olumsuz düşüncelerinin nasıl şekillendiği sorgulanmıştır. Bulgular değerlendirildiğinde, katılımcıların *Türkiye’ye kabul, sağlık hizmeti, eğitim hizmeti ve Suriyeli algısı* temalarında olumlu; *birlikte yaşam, toplumsal etkileşim, ekonomik etkileşim, siyasal haklar ve güvenlik kaygısı* temalarında ise olumsuz düşüncelere sahip oldukları anlaşılmıştır. İkinci olarak Bursa’da siyasi partilerin il temsilciliklerinin ve büyükşehir belediye meclis üyelerinin GKK Suriyeliler konusunda nasıl ayrıştıkları sorusuna cevap aranmıştır. *“Birlikte yaşam ve güvenlik”* temalarının iktidar partisi il temsilciliği ile muhalefet partilerinin il temsilciliklerinin birbirlerinden ayrıştıkları temel noktalar olduğu anlaşılmıştır. İktidar partisi il temsilciliği GKK Suriyelilerle birlikte yaşam ve onların güvenlik sorunu oluşturmadıklarına ilişkin olumlu düşüncelere sahipken; muhalefet partilerinin il temsilcilikleri bu iki konuda olumsuz görüşlere sahiptirler. Üçüncü olarak Bursa’da vatandaşların GKK Suriyeliler konusundaki görüşlerinin nasıl farklılaştığı sorgulanmıştır. *“Türkiye’ye kabul”* temasına olumlu yaklaşanların Suriyeli algılarının, onların sağlık ve eğitim hizmetinden yararlandırılmaları konularındaki görüşlerinin genelde olumlu, buna karşın birlikte yaşam, toplumsal etki, vatandaşlık konularındaki görüşlerinin ise genelde olumsuz olduğu anlaşılmıştır.

Araştırma sorularına ilişkin bulgular birlikte değerlendirildiğinde, Bursa ili örneğinde katılımcılar GKK Suriyelilerin Türkiye’ye kabulü, sağlık ve eğitim gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması konularında genelde olumlu düşüncelere sahiplerken, birlikte yaşam, vatandaşlık, toplumsal ve ekonomik yaşama etkileri konularında olumsuz görüşlere sahip oldukları



anlaşılmaktadır. Katılımcılar GKK Suriyelileri misafir olarak görmekte ve misafirliğin ardından ülkelerine dönmelerini beklemektedirler. Literatür özetlenirken, iktidarın Suriyelileri “mazlum, misafir, din kardeşi” şeklinde, muhalefetin ise “Hükümetin yanlış dış politikalarının mağdurları, ekonomik krizin sorumluları, Türk halkına fatura edilen ekonomik külfet” olarak gördükleri belirtilmiştir. Dolayısıyla, merkez siyasette GKK Suriyeliler konusundaki siyasal hizipleşmelerin, Bursa ili örneğinde de siyasal kutuplaşmalara neden olduğu anlaşılmıştır.

Literatür bağlamında bulgular değerlendirildiğinde, Suriyelilerin Türkiye’ye göçleri göç türlerinden “zorunlu, düzensiz ve geçici” göçler bağlamlarında değerlendirilebilir. İç Savaştan kaynaklanması Suriyeli göçünü *zorunlu*, insanların kaçarak ve yasa dışı yollarla sınırları geçmeleri Suriyeli göçünü *düzensiz* ve Suriyelilerin misafir olarak tanıtılmaları ve GKK statüsü verilmesi Suriyeli göçünü *geçici* kılmaktadır. Bununla birlikte, GKK Suriyelilerin Türkiye’de kalış süreleri uzadıkça hükümet tarafından toplumsal uyum ve entegrasyon temelli politikaların geliştirilmesi bu göçün kalıcı olması ihtimalini de gündeme getirmektedir. Batı’da milliyetçi akımların güçlenmesiyle, göçmenler canavar ve her sorunun kaynağı olarak görülmekte, ayrımcılığa ve kötü muameleyle karşı karşıya kalabilmektedirler. 11 Eylül 2001 saldırısı sonrası ABD ve Avrupa’da göçmenler, özellikle de Müslüman ve Ortadoğu kökenliler güvenlik tehdidi olarak algılanmaya ve siyasi tartışmalara konu olmaya başlamışlardır. Siyasi liderler düzeyinde başlayan hizipleşmelerin seçmenlerin de taraf olmalarıyla toplumsal düzeye taşınabildiği literatürde belirtilmektedir. Türkiye bağlamında değerlendirildiğinde, hükümetin *açık kapı politikası* ile İç Savaştan kaçan Suriyelileri ülkeye kabulünü, muhalefet partileri Suriye’nin iç işlerine karışıldığı, güvenlik tehdidi oldukları, vatandaşa ekonomik külfetler yüklediği vb. gerekçelerle sürekli eleştirmişler, iktidara geldikleri takdirde Suriyelileri ülkelerine göndereceklerini vaat etmişlerdir. Hükümet ise, Suriyelileri masumlar, mazlumlar, muhacirler olarak görmekte, temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik politikalar geliştirmeye çalışmaktadır. Araştırma bulguları on yılı aşkın misafirliğin ardından, merkezi düzeyde GKK Suriyeliler konusunda yaşanan kutuplaşmaların Bursa ili örneğinde yerel siyaset ve halk nezdinde de yaşandığına dair veriler sunmaktadır.

Kullanılan yöntem ve teknik bağlamında değerlendirildiğinde, araştırmanın örnek olay araştırması şeklinde tasarlanması, derinlemesine araştırma yapmaya ve çok yönlü veri kaynaklarına ulaşmaya imkân sağlamıştır. Araştırmacılar sahada uzun süre vakit geçirmişler, gözlemler ve görüşmeler yoluyla merkezi düzeydeki siyasal kutuplaşmanın yerel düzeyde de yaşanıp yaşanmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Ancak nitel araştırma desenlerinin doğası gereği, amaca yönelik örneklem yoluyla az sayıda kişiyle araştırmanın gerçekleştirilmesi, araştırma sonuçlarının genellenmesine izin vermemektedir. Bununla birlikte, araştırmada belirlenen temalar kapsamında hipotezler belirlenip bir ölçek geliştirilmesi ve farklı yerlerde tekrarlanarak test edilmesi potansiyeli bulunmaktadır.

Araştırma bulguları merkezi ve yerel karar vericilere karar alma süreçlerinde faydalı olabilecek birtakım veriler de sunmaktadır. Küçük bir örneklem grubuyla çalışılmış olunmasına, genelleme yapma imkânı bulunmamasına karşın, katılımcıların Suriyeli algılarının genelde olumlu olduğu, GKK Suriyelileri misafir olarak gördükleri ve bir an önce ülkelerine gönderilmeleri gerektiğine inandıkları söylenebilir. GKK Suriyelilerin misafirlilikleri uzadıkça onlar için yapılan harcamalar, toplumsal uyumsuzlukları, vatandaşlık tartışmaları, zaman zaman medyaya yansıyan güvenlik sorunları vb. Suriyeliler hakkındaki algıyı olumsuz yönde etkilemektedir. Merkezi ve yerel düzeylerdeki karar vericilerin bu durumu göz önünde bulundurarak karar vermeleri toplumdaki GKK Suriyeliler konusundaki siyasal kutuplaşmaların önüne geçilmesi için gereklidir. GKK Suriyelilerin topluma entegrasyonu, vatandaşlık verilmesi ve genel olarak birlikte bir yaşam fikrine katılımcıların sıcak bakmadıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle, GKK Suriyelileri geri göndereceklerini seçmenlerine vaat eden siyasi partilerin merkezi ve yerel siyasette başarı şanslarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Sonuçta, araştırma bulgularının literatürdeki göç ve toplumsal kutuplaşma teorileriyle örtüştüğü söylenebilir. Dolayısıyla “merkezi düzeydeki siyasal hizipleşmelerin yerel düzeyde toplumsal kutuplaşmalara yol açabileceği” önermemizin Bursa ili örneğinde doğrulandığı kanaatine varılmıştır.

#### KAYNAKÇA

Abadan-Unat, N. (2017). *Bitmeyen Göç Konuk İşçilikten Ulus-Ötesi Yurttaşlığa*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Abramowitz, A. and McCoy, J. (2019). “United States: Racial Resentment, Negative Partisanship, and Polarization in Trump’s America”. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 681 (1), 137-156. (<https://doi.org/10.1177/0002716218811309>).

Abramowitz, A. I. and Saunders, K. L. (2008). “Is Polarization a Myth?”. *The Journal of Politics*, 70 (2), 542-555.

Adıgüzel, Y. (2016). *Göç Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

AFAD (2013). *Türkiye’deki Suriyeli Sığınmacılar, 2013 Saha Araştırması Sonuçları*. Ankara: T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.

AFAD (2014). *Suriyeli Misafirlerimiz Kardeş Topraklarında 2014*. Ankara: T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı.

Akbaş Demirel, C. (2015). Türkiye’deki Suriyeliler: Statüler ve Hükümet Politikaları. L. Körükmez ve İ. Südaş (Der.). *Göçler Ülkesi Alkışlar, Göçmenler, Araştırmacılar* içinde (ss.45-68). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Akman, K. (2022). “Suriyeli Sığınmacıların Siyasal Rekabete Etkileri ve 31 Mart 2019 Mahalli İdareler Seçimleri: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 98-115.

Artar, F. (2019). “Medyada Sınıfsal Temsil Mücadelesi: Suriyeli Mülteciler ‘Yardıma Muhtaç’ mı ‘Ucuz Emek’ mi?”. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 22 (2), 26-61. (<https://doi.org/10.18490/sosars.640827>).

Atasü-Topçuoğlu, R. (2016). Düzensiz Göç: Küreselleşmede Kısıtlanan İnsan Hareketliliği. S. G. Ihlamur-Öner ve N. Aslı Şirin Öner (Der.). *Küreselleşme Çağında Göç Kavramlar, Tartışmalar* içinde (ss. 501-518). İstanbul: İletişim Yayınları.

Atlee, T. (2004). Exploring the Dynamics of Polarization. Erişim: 20.04.2019, <https://www.co-intelligence.org/polarizationDynamics.html>.

Baczko, A., Dorronsoro, G. ve Quesnay, A. (2018). *Suriye Bir İç Savaşın Anatomisi*. (Ayşe Meral, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Baldassarri, D. and Bearman, P. (2007). “Dynamics of Political Polarization”. *American Sociological Review*, (72), 784-811.

Bauman, Z. (2018). *Kapımızdaki Yabancılar*. (Emre Barca, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Cantek, F. ve Soykan, C. (2018). AKP Döneminde Medyada Mülteci Temsili. *Hala Gazeteciyiz Medya Raporu 7*. Erişim: 03.04.2020, <https://halagazeteciyiz.net/2018/12/25/akp-doneminde-medyada-multeci-temsili/>.

Castles, S. ve Miller, M. J. (Ed.). (2008). *Göçler Çağı Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*. (Bülent Uğur Bal ve İbrahim Akbulut, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Cresswell, J. W. (2016). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Çakır, R. (2021). Türkiye’ye Irak’tan iki büyük Kürt göçü (Ağustos 1988 ve Mart 1991), Erişim: 08.10.2022, <https://medyascope.tv/2021/07/17/gomasinen-49-turkiyeye-iraktan-iki-buyuk-kurt-gocu-agustos-1988-ve-mart-1991/>.

Çiçek, A., Arslan, E. ve Baykal, Ö. N. (2018). 2018 Seçim Beyannamelerinde Suriyeli Göçmenler Sorununun Ele Alınışı ve Çözüm Önerileri. Hasan Yaylı (Ed.). *12. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu Türkiye’de Toplum, Yerleşim ve Yönetim Tartışmaları, 25-27 Ekim 2018* içinde (ss. 146-156). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi.

Devran, Y. ve Özcan, Ö. F. (2016). “Söylemlerin Dilinden Suriye Sorunu”. *Marmara İletişim Dergisi*, (25), 35-52.

- Dilek, B. S. (2018). *Suriyeli Göçü*. Ankara: Kripto Kitaplar.
- Dimock, M., Kiley, J., Keeter, S. and Doherty, C. (2014). "Political Polarization in the American Public How Increasing Ideological Uniformity and Partisan Antipathy Affect Politics, Compromise and Everyday Life". *Pew Research Center*. Erişim: 20.06.2019, <https://www.pewresearch.org/politics/2014/06/12/section-1-growing-ideological-consistency/>.
- Dönmez Kara, Ö. (2015). Türkiye'nin İltica Politikası ve Arap Baharı Sürecinde Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacılar, Soner Karagül ve İbrahim Arslan (Ed.). *Stratejik Derinlik Ekseninde Dış Politika Uygulamaları İdeal-Gerçek İkilemi* içinde (ss. ?). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Efe, İ., Pandır, M. ve Paksoy, A. F. (2018). *Algular ve Gerçekler Arasında Türk Basınında Suriyeli Sığınmacılar*. Anlara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Ekici, S. ve Tuncel, G. (2015). "Göç ve İnsan". *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 9-22.
- Emek İnan, C. (2016). "Türkiye'de Göç Politikaları: İskân Kanunları Üzerinden Bir İnceleme". *Göç Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 10-33.
- Epstein, D. ve Graham, J. D. (2007). Polarized Politics and Policy Consequences. Erişim: 14.08.2022, [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional\\_papers/2007/RAND\\_OP197.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/occasional_papers/2007/RAND_OP197.pdf).
- ERCI European Commission Against Racism and Intolerance (2019), ECRI Report On The Netherlands (fifth monitoring cycle), Erişim: 05.10.2022, <https://rm.coe.int/fifth-report-on-the-netherlands/168094c577>.
- Erdoğan, E. ve Uyan Semerci, P. (2018). *Fanusta Diyologlar Türkiye'de Kutuplaşmanın Boyutları*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, M. M. (2014). *Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul ve Uyum Araştırması*. Ankara: HUGO Yayınları.
- Erdoğan, M. M. (2015). Türkiye'ye Kitleli Göçlerde Son ve Dev Dalga: Suriyeliler. M. M. Erdoğan ve A. Kaya (Der.) *Türkiye'nin Göç Tarihi 14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'ye Göçler* içinde (ss. 315-347). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, M. M. (2018a). *Suriyeliler Barometresi Suriyelilerle Uyum İçinde Yaşamın Çerçevesi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, M. M. (2018b). *Türkiye'deki Suriyeliler Toplumsal Uyum ve Kabul*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Esteban, J. and Ray, D. (1994). "On the Measurement of Polarization". *Econometrica*, 62 (4), 819-851.
- Fiorina, M. P. and Abrams, S. J. (2008). "Political Polarization in the American Public". *Annual Review of Political Science*, 11 (1), 563-588.

Göçer, İ. ve Çınar, S. (2015). “Arap Baharı’nın Nedenleri, Uluslararası İlişkiler Boyutu ve Türkiye’nin Dış Ticaret ve Turizm Gelirlerine Etkileri”, *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(10), 51-68.

Güler, A., Halıcıoğlu, M. B. ve Taşgın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gültaş, A. ve Yalçın Balçık, P. (2018). “Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Sağlık Politikaları”. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8 (2), 193-204. (<https://doi.org/10.31832/smj.394732>).

Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S. and Hinkle, S. (2004). “The Social Identity Perspective: Intergroups Relations, Self-Conception, and Small Groups”. *Small Group Research*, 35 (3), 246-276.

İşcan, İ. H. ve Çakır, M. (2019). “Türkiye’deki Sığınmacı ve Mültecilerin Türk İşgücü Piyasasına Etkisi: Bir Saha Araştırması”. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19 (43), 177-236. (<https://doi.org/10.21560/spcd.v19i46288.479503>).

İYİ Parti (2018). Milletimizle Sözleşme. *Toplumda Birlik, Ekonomide Güven Yönetimde Liyakat*. Erişim: 18.10.2022,

[http://im.haberturk.com/images/others/2018/05/30/YParti\\_SeimBeyannamesi.pdf](http://im.haberturk.com/images/others/2018/05/30/YParti_SeimBeyannamesi.pdf).

Karasu, M. A. (2016). “Şanlıurfa’da Yaşayan Suriyeli Sığınmacıların Kentle Uyum Sorunları”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (3), 995-1014.

Karpat, K. H. (2017). *Osmanlı’dan Günümüze Etnik Yapılanma ve Göçler*. (Bahar Tırnakçı, Çev.). İstanbul: Timaş Yayınları.

Kavak, G. (2013). Birinci Körfez Savaşı Sonrası Irak’tan Türkiye’ye Göç ve Sonuçları, Ümit Güneş (Ed.). *II. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiriler Kitabı II, 6-8 Mayıs içinde* (ss.435-444). Bursa: Star Ajans Matbaacılık.

Kaya, A. (2015). “Refah Devletinden Neoliberal Devlete Geçiş ve İslamofobizm”. *Sosyoloji Divanı*, 3 (6), 149-175.

Lachat, R. (2008). “The impact of party polarization on ideological voting”. *Electoral Studies*, (27), 687-698.

Lee, E. S. (1966). “A theory of migration”. *Demography*, 3 (1), 47-57.

Levendusky, M. S. (2010). “Clearer Cues, More Consistent Voters: A Benefit of Elite Polarization”. *Political Behavior*, 32 (1), 111–131. (<http://www.jstor.org/stable/40587310>).

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. and Taylor, J. E. (1993). “Theories of International Migration: A Review and Appraisal”. *Population and Development Review*, 19 (3), 431-466.

McCoy, J., Rahman, T., and Somer, M. (2018). "Polarization and the Global Crisis of Democracy: Common Patterns, Dynamics, and Pernicious Consequences for Democratic Polities". *American Behavioral Scientist*, 62 (1), 16-42. (<https://doi.org/10.1177/0002764218759576>).

Memiş, E. ve Bülbül, C. (2014). *Eskiçağda Göçler*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Moody, J. And Mucha, P. J. (2013). "END NOTE Portrait of Political Party Polarization". *Network Science*, 1 (1), 119-121.

Mutluer, M. (2003). *Uluslararası Göçler ve Türkiye: Kuramsal ve Ampirik Bir Alan Araştırması – Denizli/Tavas*. İstanbul: Çantay Kitabevi.

Orhan, O. ve Gündoğar, S. S. (2015). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'ye Etkileri. *ORSAM Rapor No: 195, Ocak 2015*. [https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor\\_Suriyeli\\_Siginmacilarin\\_Turkiyeye\\_Etkileri.pdf](https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_Suriyeli_Siginmacilarin_Turkiyeye_Etkileri.pdf).

Özçürümez, S. ve İçduygu, A. (2020). *Zorunlu Göç Deneyimi ve Toplumsal Bütünleşme Kavramlar, Modeller ve Uygulamalar ile Türkiye*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Schnapper, D. (2005). *Sosyoloji Düşüncesinin Özünde Öteki İle İlişki*. (Ayşegül Sönmezay, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Schweighofer, S. (2018). Affective, Cognitive and Social Identity Related Factors of Political Polarization. Doctor of Sciences of ETH Zürich, Zürich. (<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000256680>).

Sert, D. (2018). Küresel Hareketlilik ve Göç. E. Balta (Ed.). *Küresel Siyasete Giriş Uluslararası İlişkilerde Kavramlar, Teoriler, Süreçler* içinde (ss.505-524). İstanbul: İletişim Yayınları.

Somer, M., and McCoy, J. (2018). "Déjà vu? Polarization and Endangered Democracies in the 21st Century". *American Behavioral Scientist*, 62 (1), 3–15. (<https://doi.org/10.1177/0002764218760371>).

Şahin, H. A. (2017). Eski Çağlarda Orta Asya'dan Önasya'ya Yapılan Göçler. Osman Köse (Ed.). *Geçmişten Günümüze Göç I* içinde (ss.73-83). Samsun: Canik Belediyesi Kültür Yayınları.

Şen, A. F., Şen, Y. F. ve Baskın, Y. Z. (2019). *Siyasal Söylemde ve Medyada Suriyeliler Siyasi Aktörlerin ve Medyanın Suriyelilere Bakışı*. Ankara: Kilit Yayınları.

Şirin Öner, N. A. (2016). Göç Çalışmalarında Temel Kavramlar. S. G. İhlamur-Öner ve N. Aslı Şirin Öner (Der.). *Küreselleşme Çağında Göç Kavramlar, Tartışmalar* içinde (ss. 13-27). İstanbul: İletişim Yayınları.

Taşkın, P. and Erdemli, Ö. (2018). "Education for Syrian Refugees: Problems Faced by Teachers in Turkey". *Eurasian Journal of Educational Research*, (75), 155-178. (DOI: 10.14689/ejer.2018.75.9).

Tanıyıcı, Ş. ve Kahraman, S. (2016). Suriyeli Sığınmacılar Bağlamında Türkiye'deki Siyasal Partilerin Göç Politikalarına Yaklaşımları. Ahmet Diken ve Abdulkadir Buluş (Ed.). 2. *Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi: "Göç, Yoksulluk ve İstihdam"*, 23-25 Eylül 2016 içinde (ss. 352-360). Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu.

TBMM İHİK (2012). İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, Ülkemize Sığınan Suriye Vatandaşlarının Barındıkları Çadırkentler Hakkında İnceleme Raporu 24. Dönem 2. Yasama Yılı 2012, Erişim: 20.12.2022, [https://www.tbmm.gov.tr/Files/Komisyonlar/insanHaklari/docs/2012/raporlar/28\\_02\\_2012\\_1.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/Files/Komisyonlar/insanHaklari/docs/2012/raporlar/28_02_2012_1.pdf).

T.C. İçişleri Bakanlığı GİB, (2022a). Göç İdaresi Başkanlığı Geçici Koruma, Erişim: 20.10.2022, <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>.

T.C. İçişleri Bakanlığı GİB, (2022b). Göç İdaresi Başkanlığı Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk On İle Göre Dağılımı, Erişim: 21.11.2022, <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>.

Toksöz, G. (2006). *Uluslararası Emek Göçü*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Topal, A. H. (2015). Geçici Koruma Yönetmeliği ve Türkiye'deki Suriyelilerin Hukuki Statüsü". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 5-22.

UN United Nations (2021). Oral update on the extent of conflict-related deaths in the Syrian Arab Republic. Erişim: 20.08.2022, <https://www.ohchr.org/en/statements/2021/09/oral-update-extent-conflict-related-deaths-syrian-arab-republic?LangID=E&NewsID=27531>.

UNHCR (2022). Syria situation. Erişim: 24.08.2022, <https://reporting.unhcr.org/syriasituation#:~:text=UNHCR%20has%20identified%20over%20610%2C000.23%2C500%20in%202018%E2%80%932019>.

Williams, A. (2008). "Turning the Tide: Reocognizing Climate Change Refugees in International Law". *Law and Policy*, 30 (4), 502-529.

Yağbasan, M. ve Örsoğlu, Ü. (2017). "Kültürlerarası İletişim Bağlamında Avrupa'da Göçmen ve İslam Algısı: Fransa Özelinde Ampirik Bir Çalışma". *Global Media Journal*, 8 (15), 404-433.

Yaman, F. (2019). *Göç ve Toplum Dünyada ve Türkiye'de Değişen Nüfus Hareketleri*. İstanbul: Ketebe Yayınları.

Yanık, C. ve Kara, M. (2016). "Ölü Bedenler Üzerinden Sosyal Kimliğin İfşasında Belediyelerin Sanal Mezarlıkları", *Mukaddime*, 7(1), 157-178.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

2014 Tarih ve 6883 Sayılı Geçici Koruma Yönetmeliği, (RG: 22/10/2014-29153).

2013 Tarih ve 6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, (RG: 11/04/2013-28615).



## OKUL ÖNCESİ DÖNEMDE KULLANILAN ERKEN OKURYAZARLIK MATERYALLERİ<sup>1</sup>

Öğr. Gör. Maşallah SİNCAR<sup>2</sup>

Dr. Öğr. Üyesi Mehtap UYGUNGÖZ<sup>3</sup>

### ÖZ

Geleceğin yaratıcı düşünen ve üreten bireylerinin sayısının artırılması açısından, okul öncesi dönemdeki çocukların, görsel ve dilsel açıdan nitelikli materyallerle tanıştırılmaları önem taşımaktadır. 21. Yüzyıl koşullarında, bilgiye en hızlı ve en kolay ulaşılan günümüz teknolojilerinde, çocukları ihtiyaç duydukları alanlarda desteklemekle, onların erken okuryazarlık becerilerinin yanında, kişilik ve sanatsal özelliklerini de daha üst seviyeye çıkarmak mümkündür. Okul öncesi dönemde kullanılan erken okuryazarlık materyallerinin, tasarlanmış başarılı örneklerinin azlığı, var olan nitelikli örneklerin ise, yeterince incelenmediği gözlemlendiğinden, akademik anlamda okul öncesi dönemde kullanılan erken okuryazarlık materyalleriyle ilgili bir araştırma ve derleme kazandırılması, önem taşımaktadır.

Bu araştırmada, okul öncesi dönemde kullanılan erken okuryazarlık materyallerinin incelenmesi amaçlanmaktadır ve Nitel araştırma yöntemlerinden “doküman incelemesi” kullanılmıştır. Bu veriler ise, araştırmacı tarafından geliştirilen ve 9 maddeden oluşan “Materyal Değerlendirme Kriterleri” ile, Dünya’da ve Türkiye’de Latin alfabesiyle oluşturulmuş, Random (rastgele örnekleme) yöntemiyle seçilmiş, 37 adet erken okuryazarlık materyalinin incelenmesinden elde edilmiştir. Grafik tasarımcı ve okul öncesi eğitimci bakış açısıyla incelenen materyaller; iki boyutlu, üç boyutlu ve dijital ortamlardaki materyaller olmak üzere üç başlık altında kategorileştirilmiştir. Makalede bu başlıkların her birinden 2’şer adet örnek incelenmiştir. İncelenen örnekler, görsel ve dilsel özellikleri bakımından tek tek yorumlanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Okul öncesi dönem, Erken okuryazarlık materyali, Grafik tasarım, Resimli çocuk kitabı, Çocuk kitabı tasarımı.

---

<sup>1</sup> Bu makale Dr. Öğr. Üyesi Mehtap Uygungöz danışmanlığında 2020 yılında Anadolu Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsünde yapılan yüksek lisans tezinden esinlenilerek yazılmıştır.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Haliç Üniversitesi, masallahsincar@halic.edu.tr, (ORCID: 0000-0003-4055-6217)

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Anadolu Üniversitesi, muyungoz@anadolu.edu.tr, (ORCID: 0000-0003-0716-6372)

## EARLY LITERACY MATERIALS USED IN PRE-SCHOOL PERIOD

### ABSTRACT

In terms of increasing the number of creative thinking and producing individuals of the future, preschool children should be It is important for them to be introduced to visually and linguistically qualified materials. In the conditions of the 21st century, in today's technologies, where information is the fastest and easiest to access, it is possible to support children in the areas they need, to raise their personality and artistic characteristics to a higher level as well as their early literacy skills. Since it has been observed that the early literacy materials used in the preschool period, designed and successful examples are scarce, and the existing qualified examples are not adequately examined, it is important to provide a research and compilation about the early literacy materials used in the pre-school period in an academic sense.

In this research, it is aimed to examine the early literacy materials used in the preschool period and "document analysis", one of the qualitative research methods, was used. These data, on the other hand, were obtained from the examination of 37 early literacy materials developed by the researcher and consisting of 9 items, "Material Evaluation Criteria", created with the Latin alphabet in the world and in Turkey, selected by random sampling method. Materials analyzed from the point of view of graphic designers and preschool educators; It has been categorized under three headings as two-dimensional, three-dimensional and materials in digital environments. In the article, 2 examples from each of these titles were examined. Examined samples were interpreted one by one in terms of their visual and linguistic features.

**Keywords:** Pre-school, Early Literacy Material, Graphic Design, Children's Picture Book, Children's Book Design.

### GİRİŞ

Yaşamın her anlamda “ilk adımlarının atıldığı” okul öncesi dönem çocukluk evresi, öğrenilen bilgilerin ilk evresinden oluşur. Çocuklar, doğdukları günden itibaren, büyük bir gelişim hızına ve öğrenme potansiyeline sahiptirler. Son zamanlarda yapılan araştırmalar öğrenmenin bireyin içinde bulunduğu sosyal ortamlardan ve çevreden etkilendiğini göstermektedir. Çocukluk yıllarındaki öğrenmelerin, ileriki yılların temelini atıldığı herkes tarafından kabul edilen bir durumdur. Bu sebeple, okul öncesi dönemindeki çocukların, doğru uyaranlarla buluşturulmaları önem taşımaktadır.

Okuma-yazma denilince akla ilk olarak sözcükleri okuyup yazabilmek gelmektedir. Sözcükleri okuyup yazabilme becerisini kazanmadan önce, birçok becerinin kazanımı yine aynı dönemle ilişkilidir. Bu ön beceriler, “*erken okuryazarlık becerileri*” olarak adlandırılır (Karaman Benli, 2019: 10). Fonolojik farkındalık (*ses farkındalığı, işitsel dikkat becerisi*), yazı farkındalığı (*yazının anlam ifade etmesi ve sözcüklerin sembollere benzemesi*), alfabe ve harf bilgisi, sözcük dağarcığı, anlama ve yazı yazmaya başlama gibi becerilerin, çocukların okuma-yazma gelişiminde önemli etkenler olduğu düşünülmektedir. Çünkü, çocuklar bu becerileri, okuma-yazma öğrenmeden önce, uygun çevresel koşullarda edinebilirler (Karaman Benli, 2019: 16). Whitehurst ve Lonigan (2001), okuryazar bir toplumda yaşayan çocuklar için okuma-yazmayı öğrenmenin, bir yapı taşı olduğunu belirtmektedirler.

Erken yaşlarda iyi bir okuma ve yazma alışkanlığını edinebilmek, çocukların sadece okul başarısını değil, toplumdaki ilişkilerini ve gelecek yaşantısını da olumlu etkilemektedir. Ayrıca çocuklar yine bu dönemde, okuma-yazma ile ilgili ilk öğrenmelere sahip olmakta, aynı zamanda yetişkinlerle deneyimleri yoluyla, okuryazarlıkla ilgili bilgi ve beceriler edinmektedirler. Sonuç olarak “okuma ve yazma becerilerinin edinimi” hep veya hiç değil, gelişimsel bir süreç olarak kavramlaştırmayı gerektirmektedir (Neuman, Copple ve Bredekamp, 2000: 6).

Erken yaşlarda çocuklar, “*duyarlılık*” denilen bir dönemden geçerler. Araştırmalara göre, duyarlılık dönemindeki çocuklar, duyu organları aracılığıyla, çevresini tanıyarak hayatı anlamlandırmaya çalışırlar. Eğitim konusunda önemli isimlerden biri olan Montessori ve diğer bilim insanlarının ortaya koyduğu araştırmalara göre, duyarlılık dönemindeki çocuklar çocuklara bilgiler, materyaller aracılığıyla verilmelidir. Çünkü materyaller, duyu organları sayesinde çocukta somutlaşmaktadır. Erken çocukluk döneminde, çocuğun dünyayı tanımasına olanak tanıyan materyaller, çocuğun çevreyle etkileşimini arttırmakta ve çocukların ihtiyaç duyduğu bilişsel, psiko-motor ve sosyal-duygusal gelişim alanlarını desteklemektedir. Materyaller, çocuğun büyük ve küçük kaslarının gelişimini destekler; duyularını, belleğini, problem çözme becerisini geliştirir; duygu ve düşüncelerini ifade etmesini sağlar; dil ve kavram gelişimini ve yaratıcılığını destekler (Tekmen, 2016, s. 44-47).

Çocuğun bulunduğu her ortamda, okuma-yazma materyali bulunur. Küçük çocuklar bir kâğıdı karalayabilir; eline aldığı gazete sayfasını, resimli öykü kitabını kendi kendine okuyormuş gibi yapabilir. Öykü anlatma, kitap okuma, öykü hakkında konuşma ve yazma deneyimleri gibi birçok etkinlik, okuryazarlık etkinliklerinden sayılabilir (Saracho ve Spodek, 2010). Okul öncesi dönemde kullanılan erken okuryazarlık materyalleri dünyasında, tasarlanmış başarılı örneklerin azlığı, akademik anlamda bir araştırma yapılarak literatüre kazandırılması önem taşımaktadır.

Çünkü çocuk kitapları, çocukların öğrenme gereksinimlerini, oynayarak, eğlenerek, keşfederek yanıtlamalarına olanak sağlayan materyallerdir. Görsel ve dilsel özellikleriyle çocukların yaşamla bağlarını kurar; onları eğlendirir ve onların kendilerini ve çevrelerini tanımalarına olanak sağlar (Sever, 2011: 6).

## 1. YÖNTEM

Nitel araştırma yöntemlerinden “Doküman İncelemesi” ile yapılan araştırmada kaynak olarak, okul öncesi dönem çocuk kitapları, konu ile ilgili kitaplar, hazırlanmış tezler, makaleler ve bildirilerden yararlanılmıştır. Araştırmada, alan yazın taranarak araştırmacı tarafından 9 maddelik “*Materyal Değerlendirme Kriterleri*” oluşturulmuştur. “Materyal Değerlendirme Kriterleri” oluşturulurken, Eğitim Fakülteleri’nin Okul Öncesi Eğitimi Bölümü’nde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine başvurularak kriterlere son hali verilmiştir. “Materyal Değerlendirme Kriterleri”ne göre, Dünya’da ve

Türkiye’de Latin alfabesiyle oluşturulmuş, Random yöntemiyle seçilmiş, *etkileşimli ve dijital* 37 adet erken okuryazarlık materyali, grafik tasarımcı ve okul öncesi eğitimci bakış açısıyla incelenmiştir.

**Araştırmacı tarafından oluşturulan Materyal Değerlendirme Kriterleri Şunlardır:**

1. Materyalin fiziksel özelliklerinin uygunluğu;
2. Materyalin içerik özelliklerinin uygunluğu;
3. Materyalin seslendiği hedef kitlesine uygunluğu;
4. Materyalin türü (oyun, oyuncak, app (uygulama), kart, tombala, puzzle, kitap; ilk bebeklik kitapları veya oyuncak kitaplar, tekerleme ve şarkı kitapları, A-B-C kitapları, kavram kitapları, etkinlik yap kitapları, yazısız kitaplar, öykü kitapları, ilk okuma kitapları, resimli öykü kitapları vb.)

5. Materyalin erken okuryazarlık becerileri açısından değerlendirilmesi;

(Yazı Farkındalığı, Sözcük Bilgisi ve Anlama, Alfabe ve Harf Bilgisi, Fonolojik Farkındalık)

6. Materyalin fonolojik farkındalık becerisinin aşamaları açısından değerlendirilmesi;

(Kafiye, Hece, Ses-Uyak, Sesbirim/Fonem Farkındalıkları)

7. Materyalin tasarım özellikleri;

8. Materyalin hangi ortama ait olduğu bilgisi;

(İki boyutlu, Üç boyutlu, Dijital)

9. Materyalin yukarıdaki tüm özellikler göz önüne alındığında nitelikli bir örnek olup olmadığı.

Araştırmada kullanılan erken okuryazarlık materyallerinin yorumlanması, farklı Üniversitelerin Güzel Sanatlar ile Sanat ve Tasarım Fakülteleri’nin Grafik veya Görsel Sanatlar Bölümleri’nde görev yapan 3 Öğretim Elemanından ve farklı Üniversitelerin Eğitim Bilimleri Fakülteleri’nin Okul Öncesi Eğitimi Bölümü’nde görev yapan 4 Öğretim Elemanından uzman görüşüne başvurularak oluşturulmuştur.

## 2. BULGULAR

### 2.1. Okul Öncesi Dönemde Erken Okuryazarlık İçin Tasarlanmış Materyaller

Okul öncesi dönemde erken okuryazarlık için tasarlanmış materyalleri, üç başlıkta (*1. iki boyutlu tasarlanmış erken okuryazarlık materyalleri; 2. üç boyutlu tasarlanmış erken okuryazarlık materyalleri ve 3. dijital ortamlardaki tasarlanmış erken okuryazarlık materyalleri*) incelemek gerekir.

Bu başlıklar altında incelenen 37 adet materyalin, 21 adedi iki boyutlu erken okuryazarlık materyallerinden, 9 adedi üç boyutlu erken okuryazarlık materyallerinden, 7 adedi ise iki boyutlu erken okuryazarlık materyallerinin dijital ortama uyarlanmış hallerinden oluşmaktadır. Bunlardan 22 tanesi İngilizce, 6 tanesi Türkçe, geriye kalan 2 tanesi ise Türkçe’ye çevirisi yapılan materyallerdir. Dijital materyaller, iki boyutlu olanların uyarlanmış halleri olduğundan, İngilizce yazılmışlardır. Bunlardan, sözlü ve yazılı edebiyatın çeşitli örneklerinin kullanıldığı materyaller olmasına dikkat edilmiştir.

Örnekler, erken okuryazarlık becerilerini kapsayacak ve yetişkin desteğiyle etkinlik yaptırılabilir özelliktedir. İncelenen materyal isimleri aşağıdaki gibidir:

Dr. Seuss *“The Cat in the Hat”*, Dr. Seuss *“Dr. Seuss’s ABC”*s, Eric Carle *“The Very Hungry Caterpillar”*, Eric Carle *“Eric Carle’s ABC”*, Lucy Micklethwait *“I Spy: An Alphabet In Art”*, Graeme Base *“Animalia”*, Francesco Pittau ve Bernadette Gervais *“A Lift The Flap Alphabet Book”*, Michael Folsom ve Mary Elting *“Q Is For Duck”*, Sharon Werner ve Sarah Forss *“Alphabeasties”*, Laura Vaccaro Seeger *“The Hidden Alphabet”*, Alison Murray *“A Apple Pie”*, Christopher Franceschelli *“Alpha Block”*, Elizabeth Doyle *“A B See”*, Xavier Deneux *“TouchThinkLearn: ABC”*, Mike Twohy *“Oops Pounce Quick Run!”*, Kolektif *“Snoopy ile ABC”*, Fatih Erdoğan *“Geçiyordum Uğradım”*, Fatih Erdoğan *“Dedem Neden Güldü”*, Ayla Çınaroğlu *“Üç Kuzucuk: Büyük Şenlik Günü”*, Can Göknil *“Bilmecelerle Abc”*, Seza Kutlar Aksoy *“Uyku Ağacı”*, Duyu Market *“Manyetik Tablet Alfabe Seti”*, LiKee *“Wooden Tangram Pattern Blocks”*, Oioiooi *“Alphabet Play Block Set”*, Jennifer Compton *“Printed Alphabet Tracing Cards Reversible Lowercase and Uppercase”*, Liska Myers *“Lego Alphabet”*, Manzanita Kids *“Alphabet Blocks Toy”*, Classic World *“Yakamoz Oyuncak”*, Marion Bataille *“ABC3D”*, Eric Carle *“Aç Tirtul”* (üç boyutlu (pop up) tasarımı), Dr. Seuss *“The Cat In The Hat”* (interaktif kitap uygulaması), Dr. Seuss *“Dr. Seuss’s ABC”* (e-kitap uygulaması), Eric Carle *“Aç Tirtul”* (e-kitap uygulaması), The Graeme Base Library Edition *“Animalia”* (interaktif uygulaması), Elizabeth Doyle *“A B See”* (e-kitap uygulaması), Alison Murray *“Apple Pie ABC”*. Makalede her başlık için 2’şer adet örnek incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan materyaller, araştırmacı yorumlarından ve doküman incelemesinden elde edilmiş olup, dilsel ve görsel özellikleri bakımından değerlendirilmiştir. Konu ile ilgili farklı örneklerle yer verilen araştırmada, iki boyutlu, üç boyutlu ve dijital ortamlarda kullanılan materyallere birden fazla örnek verilmiştir. Latin alfabesiyle oluşturulmuş materyaller, Türkçe ve İngilizce gibi iki dilde ele alınmıştır. Burada amaçlanan hem Türkiye’den hem de Dünya’da örnekler verilerek, alandaki benzerliklerin ve farklılıkların saptanmasıdır.

Araştırma kapsamında örnekler incelendiğinde, materyallerdeki metinlerin; harf, harf-sözcük, harf-sözcük öbeği, harf-sözcük-cümle, harf-cümle, sözcük öbeği-cümle ve cümle gibi birçok farklı şekilde kullanılmaktadır. Materyallerde, sözlü ve yazılı dil ürünlerinden; tekerlemeler, bilmeceler, öyküler, şiirler ve aliterasyonlar gibi yapıların oldukça yoğun kullanımları görülmüştür. Genel olarak resimli kitaplarda gözlemlenen, kısa metinlere eşlik eden yoğun görsellerdir. Kimi örneklerde ise görseller ve tipografi iç içe geçmiş, her iki özellik beraber kavratılmaya çalışılmıştır.

İki boyutlu materyallere örnek olarak harf kartları, yapbozlar ve resimli kitaplar verilirken; üç boyutlu materyallere manyetik alfabeler, tangramlar, bloklar, legolar, üç boyutlu yapbozlar ve üç

boyutlu kitaplar bulunmaktadır. Dijital materyallere ise, bazı eğitsel içerikli mobil uygulamalar ve dijital kitaplar örnek verilebilir.

Örneklerdeki metin kullanımlarından, erken okuryazarlık becerilerinden hangilerinin öncelikli olarak vurgulandığı çıkarımı yapılabilmektedir. Elbette bu çıkarım, etkinlik yaptırılması istenen beceriye göre şekillenmektedir. Okul öncesi öğretmeni, materyalle istediği beceriyi vurgulamaya yönelik çeşitli etkinlikler üzerinde çalışabilir. Bu durum materyalle etkinlik yaptıracak öğretiminin kullanım isteğine bağlıdır. Bazı materyaller de erken okuryazarlık becerilerinden bir veya birden fazlası öncelikli olarak vurgulanırken, bazılarında ise, bu farkındalıkların hepsini tek materyalde görmek mümkündür.

İngilizcede oluşturulmuş materyallerde dilin alfabe özellikleri ve öğretim yönteminden dolayı, okul öncesi dönemde harf ismi öğretimi yapılmaktadır. İngilizce dilindeki örneklerde okul öncesi dönemde, alfabe ve harf tanımları yapıldığından, ABC türündeki kitaplar da yoğun kullanılmaktadır. Bundan dolayı, materyallerde alfabe ve harf farkındalığı ile sözcük bilgisi ve anlama gibi erken okuryazarlık becerileri daha fazla vurgulanmaktadır.

2005-2006 eğitim öğretim yılından itibaren Türkiye'deki çocuklar, cümle yöntemi yerine ses temelli cümle yöntemi ile okuma yazma öğrenmeye başlamışlardır. Bu yöntemle göre, ilk okuma yazma öğretimine seslerle başlanmakta, anlamlı bir bütün oluşturacak şekilde önce sesler verilmekte, daha sonra heceler ve hecelerden de sözcükler oluşturulması beklenmektedir (Parpucu, 2016, s. 6). Yeni öğretim yönteminden dolayı, Türkiye'de okul öncesi dönemde harf ismi öğretilmemektedir. Harf ismi öğretimi okul öncesi dönemde desteklenmediğinden, Türkiye'deki örneklerde metin kullanımları, harf öncelikli olmayıp daha çok sözcük, cümle, paragraf gibi daha uzun yapılardan oluşturulmakta ve genellikle metin yapısı kısa veya uzun öyküler şeklinde tercih edilmektedir. Yani Türkçede üretilmiş ve okul öncesi dönemde kullanılan örneklerde, alfabe ve harf farkındalığı becerisi daha az vurgulanmaktadır.

Araştırmada kullanılan örneklerin tipografik özellikleri incelendiğinde ise, serifli veya serifsiz yazı karakteri ayrımlarının gözetilmediği, bazı materyallerde her ikisinin beraber kullanıldığı görülmektedir. Öte yandan hiyerarşik olarak harflerin ön planda vurgulandığı materyallerde ise, serifsiz yazı karakterlerinin majüskül (büyük harf) yapılarının yoğun kullanıldığı gözlenmiştir. Özellikle, büyük puntoda vurgulanan harf tanımlarında, sans serif (serifsiz) yazı karakterleri yoğun olarak kullanılmaktadır. Serifsiz yazı karakterleri, daha çok harf sınırlarını tanıtmada ve büyük punto şeklinde kullanılırken, serifli yazı karakterleri ise daha çok sözcük ve cümle gibi daha uzun metinlerde ve küçük punto olarak kullanılmıştır.

Erken okuryazarlık başlığı altında, araştırmada kullanılan örneklerde vurgulanacak farkındalıkla ilgili ögenin ön planda kullanılması yaygın görülen bir durumdur. Buna göre, alfabe ve

harf farkındalığını destekleyen materyallerdeki canlı veya nesnenin ilk harfi, çoğu zaman vurgulanan öge olmaktadır. Örneklerde gözlemlenen genel bir durum da, metin içerisinde vurgulanan ögenin hiyerarşik yapıda, bold olarak ve büyük punto ile kullanılmasıdır.

Okul öncesi dönem için tasarlanmış bazı materyallerde çizim dili, genellikle çocukların elinden çıkmış gibi ve çocuklara göredir. Seçilen kitap türündeki örneklerin resimlemelerinde ise farklı tekniklerin kullanıldığı görülmektedir. Kimi örnekte, sulu boya tekniği kullanılırken, kiminde kolaj tekniği kullanılmıştır. Daha erken yaş grubu için çizilmiş resimlemeler, genellikle ana hatlara ve net çizgilere sahiptir. Bazı örneklerde, çizim dili ve elle çizilmiş harf formları sayesinde, sanatsal bir değer yaratılmaya çalışılmıştır.

Materyallerde ana renk kullanımları daha yoğun olup, çoğu materyalde tipografik özellikler daha ön planda kullanılmıştır.

Erken okuryazarlık becerilerinin desteklendiği materyallerde, aynı materyalin hem yazarı hem de çizeri olma durumu, yurtdışında sık görülmektedir. Bu duruma Dr. Seuss ve Eric Carle gibi yazar ve çizerler örnek verilebilir. Özellikle ABC türü kitaplarında bu durum daha belirgindir. Çünkü alfabe kitaplarında A'dan Z'ye harf tanımları öyküden çok, sözcük ve sözcük öbekleri üzerinden yapıldığından, çizerler, kitabın aynı zamanda yazarı da olabilmektedir. Örneğin, Mike Twohy'un "*Oops, Pounce, Quick, Run!: An Alphabet Caper*" kitabında olduğu gibi. Türkiye'de ise bu tür kitaplara daha az rastlanılmakta, ancak aynı kitabın hem yazarı hem de çizeri olma durumu giderek artmaktadır. Örneğin, Fatih Erdoğan ve Ayla Çınaroğlu vb.

Materyallerde, alfabeler çoğunlukla, harflerle ilişkili nesne veya canlı isminden oluşturulurken, bazı örneklerde ise, harf formları, nesne ya da canlıya benzetilmektedir. Alfabeyi tanıtmada, haftanın günleri, meyveler, sebzeler, hayvanlar, renkler, taşıtlar, eşyalar, yiyecekler vb. birçok farklı konu başlıklarında kullanılmıştır. Bazen sadece bir başlığın ele alındığı örnekler olduğu gibi, birkaçının beraber ele alındığı örnekler de mevcuttur.

Metin içerisindeki sözcüklere bakıldığında hem uluslararası örneklerde hem de ulusal örneklerde benzer canlı veya nesnelere rastlanmaktadır. Bunlar, kedi (*cat*), köpek (*dog*), elma (*apple*), fil (*elephant*), top (*ball*), kelebek (*butterfly*), kitap (*book*), portakal (*orange*) gibi örnekler olup, nesne veya canlılar okul öncesi dönemde çocuğun yakın çevresinde karşılaşılabileceği tarzdadır.

### 2.1.1. İki Boyutlu Tasarlanmış Erken Okuryazarlık Materyalleri



**Görsel 1-2:** Eric Carle, “Eric Carle’s ABC”

**Kaynak:** <https://tinyurl.com/bdh58kay> (Erişim Tarihi: 09.03.2020)

Eric Carle tarafından yazılıp resimlenen “Eric Carle’s ABC” kitabında hayvan isimlerinin ilk harfi ile alfabedeki tüm harfler oluşturulmuştur. Kare olarak tasarlanan kitaptaki 26 harf “ABC”, “DEFG”, “HIJK”, “LMNO”, “PQRS”, “TUVW” ve “XYZ” grupları şeklinde ele alınmıştır. Kitabın sağ tarafındaki sayfalar katlamalı bir şekilde tasarlandığından sol tarafta bir harf, sağ tarafta ise üç harf yer almaktadır. Hayvan karakterlerinin baş harflerin ön planda olduğu bu materyalde, bold olarak vurgulanan majüsküllere, light minisküller eşlik etmektedir. Serifsiz bir yazı karakterinin kullanıldığı kitapta, illüstrasyonlar, Carle’ın bilindik tarzı, canlı renkli ve el boyaması dokulu kağıtlarla oluşturduğu kolajlarla yapılmıştır.

Kitapta, harflerin ve sözcüklerin vurgulanması ile erken okuryazarlık becerilerinden; yazı farkındalığı, alfabe ve harf bilgisi, sözcük bilgisi ve anlama, fonolojik farkındalık gibi becerileri desteklediği söylenebilir.





**Görsel 3-4:** Xavier Deneux, “*TouchThinkLearn: ABC*”, 2016, s. yok

**Kaynak:** <https://tinyurl.com/3pa3prtx> (Erişim Tarihi: 11.03.2020)

Xavier Deneux tarafından tasarlanan kitap “*TouchThinkLearn*” (*DokunDüşünÖğren*) serisinin ABC kitabıdır; harf ve nesne ilişkisine dayalı etkileşimli bir kaynak olan bu kitapta, serifsiz majüskül bir yazı karakteri kullanılmıştır. Karşılıklı olarak tasarlanan bazı sayfaların sol tarafında harfler yüksek, sağ tarafında ise harflerle ilişkili görseller ve bu görseller arasına yerleştirilmiş aynı harflerin simetriği çukur bir şekilde tasarlanmıştır. İllüstrasyonlar, harf formları ile iç içe ve zekice çözülmüştür.

Serinin isminden de anlaşılacağı üzere “touch” (dokun) özelliği kitabın kapağında başlayarak tüm sayfalarda görülmektedir. Harflerin çukur ve yüksek versiyonlarıyla kullanımı, kitaba dokunsallık özelliği katmakta ve kullanıcının kitapla etkileşimini arttırmaktadır. Birçok duyu organına hitap etmesi bakımından bu örnek, önemli bir materyaldir. Dokunsal özelliğiyle görme ve dokunma duyusuna hitap eden materyal, okul öncesi dönemde yetişkinin çocuğa okumasıyla, çocuğun işitme duyusuna da hitap etmeyi hedeflemektedir.

Kitapta, harflerin etkileşimli bir şekilde görselleştirilerek vurgulanmasından ve sözcük kullanımından, erken okuryazarlık becerileri ile yazı farkındalığı, alfabe ve harf bilgisi, sözcük bilgisi ve anlama, fonolojik farkındalık gibi becerileri desteklediği sonucu çıkarılabilir.

### 2.1.2. Üç Boyutlu Tasarlanmış Erken Okuryazarlık Materyalleri

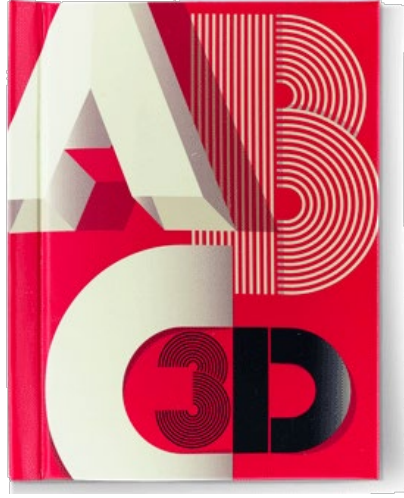


**Görsel 5.** Oioiooi, “Alphabet Play Block Set”

**Kaynak:** <https://tinyurl.com/5cn798pr> (Erişim Tarihi: 13.01.2020)

Görsel 5’teki alfabe blok seti, kayın ve ceviz ağacından yapılmış 60 adet ahşap parçadan oluşmaktadır. Bir kitap, bir kutu ve pamuklu saklama torbasıyla gelen setin kurgusu, bilimsel olarak araştırılmış, çözülmüş ve özenle hazırlanmıştır. Tipografik özellikleri ön planda olan bu settaki resimlerle harfler uyum içindedir. Bu parçalar, çocukların farklı eşleştirmeler yapabilecekleri temalara sahiptir. Bazı parçalarda mıknatıs kullanıldığından çocuklar, birbiriyle ilişkili parçaları bir araya getirebilir veya birbirinden farklı parçaları legolar gibi altlı üstlü kombinasyonlar yaparak farklı oyunlar oynayabilirler.

Genellikle harf ve harfin işaret ettiği simge birlikte ele alınmıştır. Örneğin, iki farklı şekilde tasarlanan “B” harfleri bir araya getirildiğinde ortaya “bee (arı)” formu çıkmaktadır. Harfler, ilişkili nesne veya canlıya atıfta bulunmaktadır. Üstte “house (ev)” simgesi “H” harfi ise altta olacak şekilde kurgulanırken, “Snake (yılan)” sözcüğünün “S” harfi alttan ve üstten yatay çizgileri uzatılarak yılan formu oluşturulmuştur. Harfler tek renkle, simgeler ayrı bir renkle temsil edildiğinden iki parça kendi arasında bir bütünlük içerisindedir. Bu özellik sayesinde şekil ile harf birbirine karışmamaktadır. Resimler oldukça yalın bir şekilde çizilmiş olup, nesne ve canlıları temsil eden formlar organik ve belirgindir.



**Görsel 6:** Marion Bataille, “ABC3D”, (Kapak Resmi)

**Kaynak:** <https://tinyurl.com/3wd29xah> (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

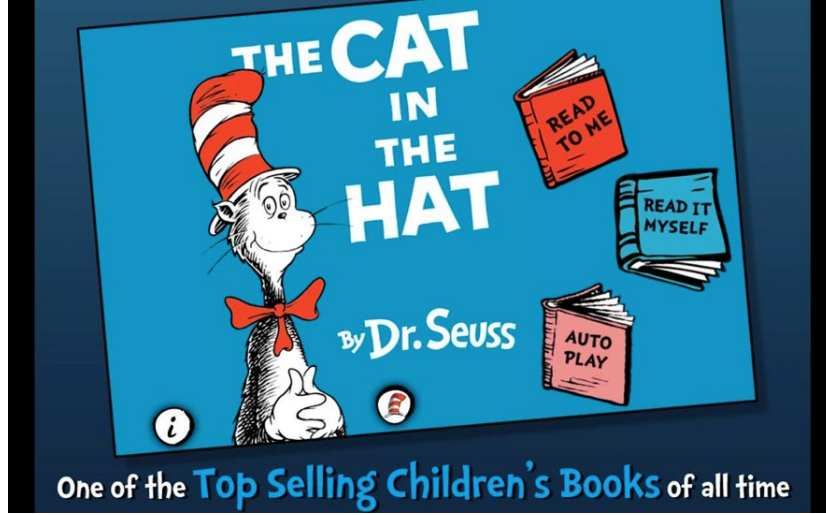
“ABC3D” Fransız grafik tasarımcı ve illüstratör Marion Bataille (2008) tarafından tasarlanmış üç boyutlu bir alfabe kitabıdır. Kitabın kapağında iç içe tasarlanmış “A, B, C ve D” harfleri, içerik hakkında izleyiciye ipucu vermektedir. Harfler bakış açısına göre değişmekte; kimi harfler birlikte ele alınırken, kimileri birbirine dönüşmektedir. Kitabın açılmasıyla “A” harfi siyah fonda beyaz renkte üç boyutlu bir şekilde izleyiciyi karşılar, sayfanın çevrilmesiyle düz bir çizgiye eklenen iki yarım daire ile “B” harfi tamamlanır. Bir sonraki sayfada görülen “C” harfi çevrilip de yanına siyah bir çizgi eklendiğinde ortaya “D” harfi çıkar. “E” harfinin görüldüğü sayfa daha geniş açıyla açıldığında ise “E”nin alttaki çizgisi kaybolur ve ortaya “F” harfi çıkar. Bu özelliklerin kitabın kullanıcıyla etkileşimini arttırdığı söylenebilir.



**Görsel 7-8:** Marion Bataille, “ABC3D”, 2019, s. yok

**Kaynak:** <https://tinyurl.com/3wd29xah> (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

### 2.1.3. Dijital Ortamlardaki Tasarlanmış Materyaller



**Görsel 9:** Dr. Seuss, “*The Cat In The Hat*”

**Kaynak:** <https://tinyurl.com/37new49b> (Erişim Tarihi: 17.06.2020)

Dr. Seuss’un “*The Cat in the Hat*” (Şapkalı Kedi) adlı kitabının Oceanhouse Media tarafından uyarlanan interaktif kitap uygulaması da bulunmaktadır. Basılı kitapla aynı öykü kurgusuna sahip uygulamada, ses özelliği ve metin yapısının farklı renklerle vurgulanması ile, etkileşimli bir materyal kazanımı sağlanmıştır. Basılı kitabın dijital ortama uyarlanmasıyla, teknolojik ekranlar üzerinden ve ebeveyn gözetiminde istenilen erken okuryazarlık becerilerine katkı sağlayabilecek materyaller sınıflamasına girer. Eğitim kategorisindeki bu uygulamanın dili İngilizce olup, iPhone, iPad ve iPod touch ile uyumludur.



**Görsel 10:** Dr. Seuss, “*The Cat In The Hat*”

**Kaynak:** <https://tinyurl.com/37new49b> (Erişim Tarihi: 17.06.2020)



**Görsel 11:** The Graeme Base Library Edition, “*Animalia*”

**Kaynak:** <https://tinyurl.com/2p853e5k> (Erişim Tarihi: 16.06.2020)

Graeme Base'in klasik “*Animalia*” (kütüphane sürümü), resimli kitabının her resmini içeren, interaktif uygulaması da eğlenceli ve etkileşimli bir dijital okuryazarlık kaynağıdır. Bu materyal “*Animalia*” ve “*The ABC of Flying*”s kitaplarının dijital versiyonlarını içermektedir. Heyecan verici ve ilgi çekici bu ürün, Graeme Base'in klasik resim kitabının, her resmini güzel, yakınlştırılabilir detaylarla sunar. Çocukların uzmanlık kazandıkça, çeşitli seviyelerde ilerlemesine yardımcı olan bir kaynaktır. Tüm etkinlikler, okuryazarlık ve dil öğrenmeye odaklanmaktadır. Hafıza oyunları, testler, eğlenceli gerçekler, keşfedilecek bilgiler ve diğer büyük zorluklar, çocukları daha fazlası için teşvik etmeye yardımcı olur.

Çeşitli platformdan indirilebilen uygulamada 19 adet etkinlik bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; Alliteration Alert (*aliterasyon alarmı*), Alphabetical Order (*alfabetik düzen*), Amazing Alliteration (*şaşırtıcı aliterasyon*), Awesome Adjectives (*şaşırtıcı sıfatlar*), Compare and Contrast (*karşılaştırma ve kontrast*), Do You Know Who It Is? (*Kim olduğunu biliyor musun?*) Dir.

Kitabın bu dijital sürümünde, daha yalın bir tasarım tercih edilerek, her hayvana özel ses efektleri, tanıtımlarda kullanılan çocuk sesi, okuryazarlığı ve dili destekleyen çeşitli etkinlikleri yüklenmiş ve ortaya oldukça ilgi çekici bir oyun materyali çıkmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

21. yüzyıl teknolojilerinde, erken okuryazarlık kavramının ve öğrenme ortamında kullanılan materyallerin çeşitliliğinin önemi, tartışmasız üzerinde ciddiyetle durulması gereken bir konudur. Fakat günümüzde materyal çeşitliliğinin artmasıyla ortaya çıkan nitelik sorunu, tartışmaya açık bir zemin oluşturmaktadır.

Erken çocukluk döneminde materyal kullanımı, geçmişten günümüze önemini koruyan bir konudur. Tarih boyunca, çeşitli filozoflar, eğitimciler, düşünürler gibi birçok disiplinden önemli şahsiyetler, duyuların öğrenmedeki baskın rolüne değinmiş ve en iyi öğrenmenin duyular yoluyla olduğunu savunmuşlardır. Çocuğun çevresiyle kurduğu ilişkilerin, duyular ve öğrenme ortamındaki materyaller sayesinde elde edilen somut kazanımlar olduğu bilinmektedir. Bu sebeplerden dolayı, erken çocukluk döneminde, çocuğun materyal kullanımına vurgu yapılmaktadır; çünkü çocuğun yaratıcılığını göstermesine ve kendisini farklı yollarla ifade etmesine olanak sağlar. Materyallerin ve ortamın öğrenmedeki rolü ile, öğrenme sürecine katılan duyu organı sayısı, çocukta öğrenme hızının ve niteliğinin artması gibi özellikleri harekete geçirir; nitelikli ve birden çok duyuya hitap eden etkileşimli özelliklere sahip materyallerin kullanımının da önemini ortaya çıkmasına zemin hazırlar (<https://egitim.com/egitimde-materyal-kullaniminin-onemi>).

Nitel araştırma yöntemlerinden “doküman incelemesi” kullanılan araştırmada, alanyazın taranarak araştırmacı tarafından oluşturulan 9 maddelik “Materyal Değerlendirme Kriterleri”ne uygun, Dünya’da ve Türkiye’de Latin alfabesiyle oluşturulmuş ve Random yöntemiyle seçilmiş 37 adet erken okuryazarlık materyali, grafik tasarımcı ve okul öncesi eğitimci bakış açısıyla incelenmiştir. Okul öncesi dönemde erken okuryazarlık için tasarlanmış materyaller, üç başlıkta (iki boyutlu tasarlanmış erken okuryazarlık materyalleri, üç boyutlu tasarlanmış erken okuryazarlık materyalleri ve dijital ortamlardaki tasarlanmış erken okuryazarlık materyalleri) kategorileştirilmiştir. Bunlardan, sözlü ve yazılı edebiyatın çeşitli örneklerinin kullanıldığı materyaller olmasına dikkat edilmiştir. Örnekler, erken okuryazarlık becerilerini kapsayacak ve yetişkin desteğiyle etkinlik yaptırılabilir özelliktedir. *(Yapılan çalışma, araştırmacının bilgi ve araştırmaları sonucunda, tez danışmanı ile varılan sonuç neticesinde gruplandırılmıştır. Kaynak verilemez)*

Araştırmada kullanılan materyaller, araştırmacı yorumlarından ve doküman incelemesinden elde edilmiş olup, dilsel ve görsel özellikleri bakımından ele alınmıştır. Özellikle konu ile ilgili farklı örneklerin incelendiği bu araştırmada, materyallerin iki boyutlu, üç boyutlu ve dijital ortamlarda kullanılanlarına birden fazla örnek verilmiştir. Materyaller, Latin Alfabesiyle oluşturulmuş Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde ele alınmıştır. Burada amaçlanan; sadece Türkiye’de olan materyallerden örnekler vermek değil, aynı zamanda Dünya’daki materyallerden de örnekler verilerek tasarım özellikleri bakımından alandaki benzerliklerin ve farklılıkların saptanmasıdır. Bu bakış açısından



hareketle bulunan materyaller, dilin çeşitli özelliklerinin kullanıldığı; aliterasyonlar, tekerlemeler, bilmece, öyküler gibi örneklerden oluşmaktadır.

Alan yazın taramasından elde edilen bilgilere göre, okul öncesi dönemde erken okur-yazarlık kavramının önemli olduğu görüşünde hemfikir olunmasına rağmen, bu dönemde kullanılan nitelikli materyallerin sayıca azlığına vurgu yapılarak irdelenmeyi hedeflemiştir. Ayrıca, erken okur-yazarlık kavramının, okul öncesindeki eğitimciler tarafından alan bazında ele alındığı, grafik tasarımcıların ise, bu alandaki çalışmalarını, materyallerin incelenmesi ve uygulanması olarak ele aldıkları görülmüştür.

Eğitim Fakülteleri'nin Okul Öncesi Eğitimi Bölümü'nde görev yapan öğretim elemanlarına göre, okul öncesi dönemindeki materyaller, kazandırılmak istenen beceriye göre kullanılabilir. Söz konusu materyallerin oyun ve etkinliklere dahil edilmesi, istenilen becerinin kazandırılmasında önemlidir. Buna göre materyaller, eğitimci ve ebeveyn kontrolünde etkilidir. Bu bakımdan yetişkin desteği olmadan bu materyallerin tam olarak etkili olmayacağı düşünülmektedir.

*Yazı farkındalığı, Sözcük bilgisi ve anlama, Alfabe ve harf bilgisi ile Fonolojik farkındalık* gibi becerilerden oluşan erken okur-yazarlık becerilerinin, yetişkin rehberliğiyle doğru etkinlikler ve doğru materyallerle erken dönemde desteklenebileceğine değinilen bu araştırmada, okul öncesi dönemde, sözlü ve yazılı dilin zevkli türlerinin ele alındığı örneklerin erken okur-yazarlık başlığı altında ele alınması doğru ve önemli katkılar sağlaması açısından önemlidir. Çünkü geleneksel okur-yazarlıktan farklı olarak, erken okur-yazarlık kavramının anlaşılması ve desteklenmesi için bu becerilerin bilinmesi ve edinilmesi gereklidir.

Günümüzün teknolojik koşullarında ve dijitalleşen dünyada okuryazarlığın da dijitalleştiği gözlenmektedir. Araştırmada incelenen basılı örneklerin dijital ortamlara uygulanması bunu kanıtlar niteliktedir. Ele alınan ve incelenmesi yapılan dijital örneklerin, mobil uygulamalar ve dijital kitapların ses, animasyon, oyun gibi birçok özelliğinden dolayı yetişkin gözetiminde ve doğru bir rehberlikle, okul öncesi dönemdeki çocuğun erken okuryazarlığını destekleyebileceği söylenebilir. Fakat buna rağmen bu yaşta çocukların, materyalin somut özellikleriyle iletişiminin zarar görmeyeceği de bilinmelidir.

Birden çok duyuya hitap eden nitelikli materyallerin sayısının artırılmasında, farklı disiplinlerdeki alan uzmanlarının el birliği ve güç birliği içinde çalışması, alandaki eksikliği zamanla kapatabilir.

Farklı disiplinlerin birlikte çalışmasıyla, hem çocuğun yaş grubuna uygun ve estetik görüş ihtiyacını giderecek özellikteki materyalleri, ebeveynlere ve eğitimcilere tanıtmak; hem de alan uzmanlarının inceleme ve uygulama noktasında beraber çalışma durumlarını gündeme getirmek mümkün olacaktır. Okul öncesi eğitimciler, yazarlar, dil bilimciler, grafik tasarımcı-ressamların, el birliği-güç birliği yaparak bu alandaki açığı kapatabileceği gerekliliği önem arz etmektedir.

“Okul Öncesi Dönemde Kullanılan Erken Okuryazarlık Materyallerinin” araştırması ile alanda, ülkemizdeki kaynak taraması sonucunda, materyallerin sayıca çoğalmaya ve kalitesinde iyileştirmeye ihtiyaç açıkça görülmektedir. Bu konulara ilgi duyan ve çalışma tarzını benimseyen kişiler için, okul öncesi dönemi çocukların materyallerine zenginlik sağlamak, farkındalık yaratmak, başta grafik tasarımcıların görevi olduğu düşünülmelidir. Unutulmamalıdır ki, doğru eğitim, doğru kaynak ve doğru görsel malzeme ile sağlanabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki maddeler, eğitimcilere ve çocuk kitabı çizerlerine önerilebilir, yol gösterebilir.

Okul öncesi dönemi için yapılacak olan çalışmalarda, disiplinlerin beraber çalışabilmesi ile ilgili teşvik edici organizasyonlar, workshoplar, kurslar verilebilir ve bu konu ile ilgili çalışmak isteyenler için uzmanların katkısı sağlanabilir.

Disiplinlerin bir arada çalışmasıyla bu dönem için yapılacak çalışmalar için ortak kriterler oluşturulabilir. Alanla ilgilenen kişilerden, bu kriterleri göz önünde bulundurarak ürün vermesi beklenebilir.

1) Materyalin fiziksel özelliklerinin uygunluğu; 2) Materyalin içerik özelliklerinin uygunluğu; 3) Materyalin seslendiği hedef kitlesine uygunluğu; 4) Materyalin tasarım özelliklerine uygunluğu gibi bazı öneriler dikkate alınabilir.

Güzel Sanatlar Fakültelerinin grafik tasarım/sanatlar veya resim bölümleri, Eğitim Fakültelerinin resim bölümleri, okul öncesi bölümleri ve Fen Edebiyat Fakültelerinin Türk dili ve edebiyatı bölümü gibi alanlarda, *çocuk edebiyatı ve çocuk kitabı illüstrasyonu* gibi dersler konularak bu alan adına ortak fayda ve kazanımlar sağlanabilir. Bu bölümlerin eğitim sürecinde, alan uzmanlarının beraber çalışabilmesi için zemin hazırlanabilir.

Grafik tasarımcılar, okul öncesi dönemi için yapılacak kaynak materyalin tüm aşamalarında aktif şekilde rol alabilmelidir (Görsel ve dilsel özellikler, tipografi, tasarım, hem yazar hem de çizer olma durumu gibi).

Erken okuryazarlık konularında, eğitim bilimcilere ek olarak, görsel iletişim sanatı olan grafik tasarımcıların ve bu alanda ürün vermek isteyen kişilerin de bilgi sahibi olması önemlidir. Bununla ilgili eğitim alışverişi yapılması önerilebilir.

Türkiye’de, okul öncesi dönem erken okur-yazarlık materyal tasarımı ve resimli çocuk kitabı gibi konu başlıklarının beraber ele alınmasının teşviki sağlanmalıdır. Bu başlıkların daha fazla araştırmacı tarafından ele alınması eğitim kalitesinin artması bakımından kazanım sağlamalıdır.

Geleceğin yaratıcı düşünen ve üreten bireylerinin sayısının artırılması, okul öncesi dönemdeki çocukların görsel ve dilsel açıdan nitelikli materyallerle tanıştırılmalarına bağlıdır. Bu nedenle bu dönem için yapılacak olan eğitim materyallerinin hassasiyetle ele alınması bir eğitimci sorumluluğudur.



### KAYNAKÇA

Karaman Benli, G. (2019). Erken Okuryazarlık Becerilerinin Tarihsel Gelişimi, Kuramsal Temelleri ve Kapsamı. Z.F. Temel (Ed.), *Dil ve Erken Okuryazarlık* içinde (10-31). Ankara: Hedef Cs Basın Yayın.

Neuman, S. B., Coople, C., ve Bredekamp, S. (2000). *Learning to read and write: developmentally appropriate practices for young children*. Washington, DC: National Association for the education of young children.

Saracho, O. N. ve Spodek, B. (2010). Parents and children engaging in storybook reading, *Early Child Development and Care*, 180(10), 1379-1389. DOI: 10.1080/03004430903135605

Sever, S. (2011). Resimli Kitapların Okulöncesi Dönemdeki Çocuğun Gelişim Sürecine Katkısı.

Z. Güneş (Ed.), *Okulöncesinde Çocuk Edebiyatı* içinde (3-26). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

Parpucu, N. (2016). *Seslerin renkli dünyası programının okul öncesi çocukların fonolojik farkındalık becerileri üzerindeki etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Tekmen, B. (2016). Öğretim araç ve gereçlerin teorik temelleri. E. Ültay ve N. Ültay (Editörler), *Okul öncesi eğitim için öğretim teknikleri ve materyal geliştirme* içinde (42-58). Ankara: Pegem Akademi.

Whitehurst, G ve Lonigan, C. (1998). Child Development and Literacy. *Child Development*, 63(3), 848-872.

### İnternet Kaynakçası

<https://egitim.com/egitimde-materyal-kullaniminin-onemi> **Erişim Tarihi:** 21.07.2023

### Görsel Kaynakları

**Görsel 1-2:** Eric Carle, *Eric Carle's ABC* **Kaynak:** <https://tinyurl.com/bdh58kay> (Erişim Tarihi: 09.03.2020)

**Görsel 3-4:** Xavier Deneux, *TouchThinkLearn: ABC*, 2016, s. yok **Kaynak:** <https://tinyurl.com/3pa3prtx> (Erişim Tarihi: 11.03.2020)

**Görsel 5.** Oioiooi, *Alphabet Play Block Set* **Kaynak:** <https://tinyurl.com/5cn798pr>  
(Erişim Tarihi: 13.01.2020)

**Görsel 6:** Marion Bataille, *ABC3D*, (Kapak Resmi) **Kaynak:**  
<https://tinyurl.com/3wd29xah> (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

**Görsel 7-8:** Marion Bataille, *ABC3D*, 2019, s. yok **Kaynak:**  
<https://tinyurl.com/3wd29xah> (Erişim Tarihi: 21.03.2020)

**Görsel 9:** Dr. Seuss, *The Cat In The Hat* **Kaynak:** <https://tinyurl.com/37new49b>  
(Erişim Tarihi: 17.06.2020)

**Görsel 10:** Dr. Seuss, *The Cat In The Hat* **Kaynak:** <https://tinyurl.com/37new49b>  
(Erişim Tarihi: 17.06.2020)

**Görsel 11:** The Graeme Base Library Edition, *Animalia* **Kaynak:**  
<https://tinyurl.com/2p853e5k> (Erişim Tarihi: 16.06.2020)

## BİR EŞYA OLARAK OTOMOBİL: TUNÇ OKAN'IN SARI MERCEDES'İ ÜZERİNE KISA BİR DEĞERLENDİRME

Arş. Gör. Ezgi MEHMETOĞLU<sup>1</sup>

### ÖZ

Yaşamımızda yer alan eşyalar, temel işlevleri dışında kimlik ve belleğimizde yer edinirler. Bu yer edinme, yaşanan dönemden etkilendiği gibi içinde bulunulan zamansal dilimden aileye kadar geniş bir kültürel repertuarın etkisini taşır. Bu çalışmada, bu etkiler Tunç Okan'ın 1992 yapımı Sarı Mercedes filmindeki otomobil üzerinden, eşyanın bireysel/kolektif anlamı ve kendileme kavramı temelinde incelenmiştir. Otomobilin tarihçesi, anlamları yanı sıra otomobille kurulan bağ, çevre psikolojisinin yere bağlılık ve yer kimliği ile sosyal psikolojinin kimlik ve kolektif bellek kavramları kapsamında ele alınmıştır.

Sarı Mercedes filminde, bir nesnenin benliğin parçası haline gelmesi, temel işlevi dışında kimlik veya statü kazandırma işlevine dönüşümünü gösterilmektedir. Bu dönüşüm sırasında ülkeler arası ve benlik içi sınırlara yaptığımız yolculuğa odaklanılmaktadır. İnsan, toplum ve zaman içinde yer değişim etkilerinin belleğimiz, kimliğimizdeki dönüşümlerin de yer aldığı film, çeşitli sembollerle döneme ışık tutmaktadır. Film, eşyaya ve geçmişten günümüze taşıdıklarımıza/ taşıyabildiklerimize ve taşıyamadıklarımıza/taşımak istemediklerimize ışık tutarken, filmdeki değişim vurgusu araçla yapılan yolculuğun sınır öncesi ve sonrası farklılıklarıyla sergilenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sarı Mercedes, Kendileme, Tunç Okan, Kolektif Bellek

**Jel Kodları:** J15, Z10

---

<sup>1</sup>Arş. Gör., Mersin Üniversitesi, ezgimehmetoglu@mersin.edu.tr, (ORCID: 0000-0001-9797-0158)

## **AUTOMOBILE AS AN OBJECT: A BRIEF EVALUATION OF TUNÇ OKAN'S YELLOW MERCEDES**

### **ABSTRACT**

The objects in our lives take a place in our identity and memory apart from their basic functions. This place-holding is influenced by the period in which it is lived, as well as the influence of a wide cultural repertoire from the temporal region to the family. In this study, these effects are examined on the basis of the concept of appropriation and individual/collective meanings of objects over the automobile in Tunç Okan's 1992 film *Yellow Mercedes*. In addition to the history and meanings of the automobile, in this study, the concept of appropriation is discussed within the context of environmental psychology's place attachment and place identity and social psychology's identity and collective memory concepts.

In the movie *Yellow Mercedes*, the fact that an object becomes a part of the self-shows its transformation into a function of gaining identity or status apart from its basic function. During this transformation, it focuses on the journey we make to cross-country and intra-self-borders. The film, which includes the effects of people, societies and the changes in time, also the transformations in our memory and identity, sheds light on the period with various symbols. While the film sheds light on things and what we can carry/carry from past to present and what we cannot/do not want to carry, the emphasis of change in the film is exhibited with the differences before and after the border travel with the vehicle.

**Keywords:** Yellow Mercedes, Appropriation, Tunç Okan, Collective Memory

**JEL Codes:** J15, Z10

### **GİRİŞ**

Sanayileşen ülkelerin İkinci Dünya Savaşı sonrasında uğradıkları yıkımı kısa sürede toparlayabilmeleri için ortaya çıkan işçi gücü açığını giderme sürecinde göç hareketleri başlamıştır. Türkiye vatandaşları da başta Almanya olmak üzere pek çok Batı Avrupa ülkesine iş gücü açığını kapatmak üzere göç etmiştir. İlk olarak 1955 yılında İtalya ile yapılan ikili antlaşma, Almanya ve Türkiye arasında imzalanan 30 Ekim 1961 tarihli İşgücü Sözleşmesi ile devam etmiş ve kitlesel göç hareketleri başlamıştır. Sonrasında yapılan ikili sözleşmeler Avusturya, Belçika, Hollanda, Fransa, İsveç ve Avusturalya ile devam etmiştir (Koçak, 2015; Ünver, 2003). Sonraki dönemlerde ise hem işverenlerin işçileri göndermek istememesi hem de işçilerin para biriktirmek istemesi sonucunda işçilerin geçici olan konumları vatandaşlık alımı ve yeni kuşakların yerleşik düzene geçmesiyle kalıcı olarak değişmiştir (Asutay ve Çarıkçı, 2015). Belirli dönemlerde işçilerin anavatanlarına dönmesine ilişkin devreye giren yasal zorluklar-zorunluluklar olmasına karşın; (Tekin, 2007) işçilerin Almanya'ya alışması, yeni kuşakların burada doğması ve yaşamak istemesiyle birlikte göçmen olarak giden Türk işçilerin çoğu Almanya vatandaşlığı alarak yaşamına Almanya'da devam etmiştir. Bu durum Türkiye sinemasına da *Otobüs* (1972), *Almanya Acı Vatan* (1979), *40 Metrekare Almanya* (1986), *Polizei* (1988) gibi iz bırakan filmlerle yansımıştır. Bir eşyanın çoklu değeri ve Almanya göçü meselesine dair önemli filmlerden biri olan *Sarı Mercedes* filmi, 1992 Tunç Okan yapımı bir yol filmidir. Kendisi de bir göçmen olan Okan, göçmenliğin hem içinde hem de dışında bir yerde durarak göçmenlik meselesine çok boyutlu bir yerden bakmaktadır. Filmlerinde çatışma yaşanan iki kültür arasındaki göçmenlik algısı, hissiyatı ve

yaşamına yer verirken gözlemsel sinema yaptığını söylemektedir. (Ayça, 1985; Akt., Duruel-Erkılıç ve Erkılıç, 2013). Göçmenin yabancı bir ülkeye gidişi, yurt dışındaki yaşantıları ve anavatanına dönüşü filmlerin ana temasıdır. Anavatanın zaman içindeki değişimi; göçmen/yerli veya misafir/ev sahibi olma durumunu da belirlemektedir. Bu durum Türkiye içinde mi yoksa dışında mı yabancı olunabileceği hissini de değiştirmekte ve hem kültür şoku hem de kimlik çatışması yaşanmasına sebep olmaktadır. Tunç Okan tüm bu yapıları göz önünde bulundurarak toplumu analiz ederken; değer, umutsuzluk ve sorgulamaların çatışmasını içeren, komik ve yıkıcı elementlerin bir arada bulunduğu kara mizahı kullanmaktadır (Duruel-Erkılıç ve Erkılıç, 2013).

Günümüzde eşyalar genellikle tek biçimli, standart, kitle üretimin bir sonucu olarak kullanıma sunulur ve kullanan kişiye de tek bir biçime sokması beklenir fakat kullanım biçimi insanlarla etkileşimi sonucunda sosyal evrene girdiğinde değişim gösterir ve farklılaşır. Ev içinde veya ev dışında, kamusal veya öznel olabilecek bu eşyalar kişinin kendi deneyimi ile çeşitli anlamlarla bezenir. Bir tür sosyal ağ düzenleyicisi rolüne sahip olurlar (Bilgin, 1990).

Bu çalışmada eşya ve kolektif bellek, Sarı Mercedes filmi temelinde ele alınmıştır. Bireysel bir eşya olan otomobilin kolektif anlamlar yüklenerek, Sarı Mercedes'e dönüşmesi ile başlayan film; Almanya göçüne ve göçmenlerin yaşamlarına değinmiş, Bayram'ın otomobiliyle kurduğu ilişki ve Türkiye'ye geliş süreci eşyanın anlamı, kendilenmesi ve kolektif bellek bakış açısıyla incelenmiştir.

## 1. OTOMOBİLİN TARİHİ VE MODERNİZMLE İLİŞKİSİ

Otomobil, insanın sahip olduğu doğal, fiziki gücü aşan bir makine olarak üretilmiştir. Üretildiği zaman öncesine kadar ulaşımda kullanılan beygir gücü şeklinde ölçülen bu makine, giderek artan sayıda insan tarafından pek çok farklı amaç ile kullanılmıştır. Uzam ve zaman üzerindeki hakimiyeti ile modern bir simge olarak "endüstriyel uygarlık modeli" konumuna gelmiştir (Ruppert, 1996: 152).

Modernizmin "insanbiçimselleşmiş" bir öznesi olarak kabul edilen otomobil, çeşitli araçlar vasıtasıyla edindiği temsillerin bir sonucu olarak bir tür ölümsüzlük ve güç simgesi olarak yüceltilmektedir. İnsana ait çeşitli özellikler-fiziksel özellikler, başarı, yaş-ile otomobil insanbiçimselleşen bir tür kahraman olarak kişinin idealleştirilmiş sembolü halinde sunulmaktadır. Bu otomobil-insan zamandan ve mekândan bağımsız bir özgürlük alanı yaratarak otomobilin yaşama verdiği zararları görülmez bir hale büründürür. Böylece otomobil modernizm adı altında şekillendirilmekte ve kontrol edilmektedir (Cengiz, 2009:18). Otomobillere yüklenen sayısız anlam vardır. Bu anlamların bir kısmı benlikle direkt olarak ilişkilidir. Cansız bir mankenin giydirilmesi gibi otomobiller de çeşitli donanımlarla süslenilerek kişiye ait kılınmakta-kendilenmektedir. Otomobilin dış görünüşü sahibinin seçimine ve vereceği mesaja göre değişebilmektedir (Raban, 2000).

Otomobil, demiryolundan farklı olarak; rahat bir ulaşım idealini temsil eden bir modernleşme sembolüdür. Bu süreç temelinde inşa edilen otoyollar, yapılan düzenlemeler, kentlerin 20.yy'da planlanması ve kırsal alanın yeniden biçimlenmesi, özellikle 1950'li yıllardan itibaren kentlerde yer alan semtleri görülmez sınırlarla ayrılmasıyla sonuçlanmıştır ve otomobil temelinde mimari değiştirilmiştir (Honnef, 1972; akt., Ruppert, 1996). Müstakil evler için garajlar, katlı otoparklar, yollara konulan trafik işaretleri düzenlenmeye başlamış, caddelerin serbestliği yerine otomobilin egemenliğine ilişkin dönüşüm başlamıştır. Zaman içinde bisiklet kullananlar, engelliler, çocuklar ve yaşlılar trafik akışında zayıf ilan edilerek otomobil iktidarı oluşmuştur (Polster, 1982; akt., Ruppert, 1996:137).

Otomobilin yaşamımıza girmesiyle birlikte çeşitli fenomenolojik görünümeler de ortaya çıkmıştır. Bu görünümelerin bir kısmı otomobilleşme ile birlikte ortaya çıkan mekânsızlık ve otomobil kullanımına ilişkin öznel deneyimler temelindedir (Freund ve Martin, 1996). Venturi'ye göre (1972) "Otomobilin yer aldığı çevrenin mimarisi, mekânda bir biçim olmak yerine, mekândaki simge haline gelir." (Akt., Freund ve Martin, 1996: 148). Bu durum o mekânda bulunan kişilerin de davranışlarını değişime zorlar. Zaman içinde, kişiler mekanın elverdiği sınırlar içinde davranırlar. Sonuç olarak; otomobille birlikte düzenlenen mekânlar, içinde bulunduğumuz duruma dair hissettiğimiz deneyim duygusunun ortadan kalkmasına sebep olmakta ve bu durum mekânsızlık ile birlikte yabancılaşma duygusuna temel oluşturan yapılardan biri haline gelmektedir (Freund ve Martin, 1996: 151).

Otomobile sahip olma ve otomobille kurulan ilişkide sürücü, toplumsal ve kültürel kalıpları gündelik pratiklerde öğrenir. Sürücü kamusal alanda algıladığı ve algılandığı bir iletişim içindedir. Otomobil kullanımı sürücünün sahip olduğu güçten daha büyük bir gücün serbest bırakılmasını sağlamaktadır. Gösteriş amacıyla hızlı gitme, başka bir aracın taciz edilmesi ve ortaya çıkan hiyerarşi, güç gösterisinin sembolleri olarak günümüzde geçerliğini korumaktadır. Otomobilin biçimi ve estetik gücü, sahibinin toplumdaki konumunu da belirlemektedir. Örneğin; 1970'li yıllardan itibaren daha iyi kazanan uzman işçiler otomobil satın alarak, üst tabakalardaki otomobil sahiplerine yakınlaşmışlardır (Ruppert, 1996:135).

Otomobil kullanımının başta can sıkıntısı veren, kullanımına alışılmasından sonra ise; çevremizi kavrayış biçimimizi etkileyen süreçleri vardır. Bununla birlikte otomobil kullanımının sıklıkla heyecanlı, haz veren, hâkimiyet temelli duygularla tanımlandığı görülmektedir (Freund ve Martin, 1996: 137). Bu durumla birlikte kişi olayları normalde gördüğü şekilde duyumsayamamaktadır (Freund ve Martin, 1996: 150). Modern yaşamda, aracın içinde veya araçla birlikte simgeleşen otomobil-insan ölümden uzak, genç-güzel-çekici biçimlerde ve rahat bir biçimde, tam da reklam imajlarında olduğu hal ile yaşam sürmektedir. Teknoloji sayesinde yeni organları vardır. Yeni gözleri dikiz ayna, yeni elleri direksiyon, yeni ayakları gaz ve fren pedallarıyla somutlaşmıştır. Otomobil-insan için yol bir mekândır ve otomobil-insan sürekli geleceğe hareket eden modern bir varlığa dönüşmektedir (Cengiz, 2009:59).

Otomobil kullanımı ve trafik kültürü evrensel gibi görünse bile “milli” ve “cinsel” özellikler taşıması çeşitli davranış örüntülerinde görülmektedir. Bu durum Almanya’da yaşayan Türk işçilerin Almanya sınırına kadar trafik kurallarına tamamıyla uyması ve Türkiye sınırını geçtikten sonra içlerinden geldiği gibi, kural tanımaz bir halde yola devam etmeleri örneğiyle açıklanabilir (Köse, 2014; Aktunç ve ark., 2000). Otomobilde her türlü durumda doğru manevrayı yapabilme kabiliyeti erkeklik olarak sunulmasına karşın; kadınlık ise, her türlü durumda zayıf, duygusal ve doğru manevra yapabilme kabiliyetine sahip olmayan olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin işaret ettiği tüm metaforik yaklaşımlar otomobil kullanımında cisimleşmiştir. Kurallara uymamak hem trafikte hem de sürücüde erilliği güçlendiren bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Köse, 2014).

## 2. TÜRKİYE’DE OTOMOBİL VE “SARI MERCEDES”

Motorlu araçların Türkiye’ye ilk defa gelişi ile ilgili kesin bilgiler mevcut değildir. Bununla birlikte II. Abdülhamit döneminde bir otomobilin özel bir izinle geldiğine ilişkin bilgi ortak görüş olarak kabul edilmektedir. (Azcanlı, 1996:31-81; akt., Cengiz, 2009:46). Aktunç ve ark. (2000), otomobilin kendi vatani dışında üretilen, hem bir araç hem de süslenilen bir gösteriş nesnesi olarak var olduğunu belirtmektedir. Bir süs nesnesi olan otomobil hem kişisel hem de topluma dair kimlik objeleriyle birlikte kullanılabilir. Devrim otomobilinin üretilmesiyle birlikte otomobilin “milli” bir nesne olarak görülmesi süreci Anadolu ile devam etmiştir. Üç ayrı dönem olarak incelenen otomobil kullanımı, İlk dönem 1935-1950 yıllarında birer statü sembolü olan Amerikan otomobilleriyle başlar. İkinci dönemde Devrim ve Anadolu’nun üretilmesiyle birlikte otomobilin kullanımı yaygınlaşmış ve otomobil statü sembolünü kaybetmiştir (Aktunç ve ark., 2000). 1970’li yıllarda, Fiat, Tofaş ve Renault’un Avrupa pazarında çok da istenmemesi sonucu olarak bu araçlar Türkiye’de üretilmeye başlamıştır. Bu durum, bu otomobillerin pahalı olmasına karşın satın alınmaya başlandığı bir dönemdir. Otomobilin üçüncü dönemi olan 90’lar, Turgut Özal dönemiyle başlamıştır. Otomobilin daha kolay bir şekilde edinilmeye başlaması, ithalatın kolaylaşması, yabancı otomobillerin Türkiye’ye girmesi ve Türkiye’de otomobil üretiminin artmasıyla otomobil tüm toplum için bir statü nesnesine dönüşmüştür (Aktunç ve ark., 2000). Özpay (2017) ise sinemada ulaşım araçlarına ilişkin simgeleri incelediği çalışmasında, otomobili toplumsal dönüşümün öznesi olarak belirtmiştir. Otomobil aynı zamanda endüstriyel bir dönüşüm simgesi olarak sinemadaki görünürlüğü ile birlikte kendini yeniden üretmiş ve bu görünürlük otomobil pazarını ekonomik olarak güçlendirici bir rolde oynamıştır. 1950 ve 1960’lı yıllarda Türk sinemasında zenginliğin ölçütü olarak kullanılan otomobil, otomobile sahip olabilme temelinde sınıf farklılığını vurgulamıştır (Güneş, 2012). 1960’larda Marshall yardımıyla genişleyen karayolu ağı, yerli otomobillerin üretilmesine rağmen Amerikan otomobillerinin sinemada gösterilmeye devam etmesinde etkindir. Bu dönemde köyden kente göçle birlikte büyük kentlerde artan nüfusun ulaşım ihtiyacını

karşıl原因an, dolmuş taksi/araba olarak kullanılan Amerikan otomobilleri sinemada yerini almıştır. ABD ve Batı'nın ambargosuna karşın desteklenen yerli araçlar ise 1970'lerden sonra sinemada görünür olmuştur. Bu dönemde Amerikan otomobilleri kötü olarak tanımlanan kişilerin kullandığı birer sembol olarak görülmektedir. 1968 yılından sonra Almanya, Hollanda, Fransa gibi çeşitli ülkelere başlayan işçi göçü ile birlikte sinemada Amerikan otomobillerinin yanında farklı otomobil markaları da görünür olmuştur. Bu dönem Türkiye filmlerinde Almanya'ya giden Türk işçiler ve bu işçilerin hayallerini süsleyen otomobiller yansıtılmıştır. Mercedes bu dönemde zenginleri veya göçle giden vatandaşları temsil etmektedir. 1980 sonrası Türkiye sinemasında ise otomobil; özellikle İstanbul'da, bir şehir simgesi olarak apartman önlerinde görülmektedir (Güneş, 2012).

Ekonomik, politik ve toplumsal statüler ile farklı işlevler kazanan otomobilin etkisi, trafikteki ilişki ağına, kadın ve erkek ilişkilerine ve hatta işçi-işveren ilişkisine bile otomobil merkezli kurulan hiyerarşiler temelinde yansımıştır. Bir tür kamusal alan olarak da tarif edilen otomobil merkezli bu ilişki ağı, gündelik dilde de kendini göstermektedir (Aktunç ve ark., 2000). Ülkemizde trafik ile ilgili pek çok konuda toplumsal cinsiyet rollerine dair işaretler bulunmaktadır. Otomobil kullanımında erkeklerin kadınlara kıyasla daha iyi olduğuna ilişkin söylemler dilimizde yer almaktadır. Kısaca; otomobile sahip olmak, sahip olunan otomobilin özellikleri ve otomobili kullanım pratikleri pek çok ayrımı ve inşa edilen rol ya da sembolü barındırmaktadır.

Batıda pek çok ülkede, her aile bir araba sahibi iken diğer pek çok ülke gibi ülkemizde de özlem duyulan bir araçtır ve modernizmin bir parçası olarak görülmektedir. 1970'lerde büyükşehirlerde dahi arabalı aile sayısının oldukça az olduğu bilgisi çalışmalarda yer almaktadır (Bilgin,1990). Sarı Mercedes filmi, otomobil metaforuyla göçmen sinemasına ışık tutar. Filmin çekildiği dönemi göz önüne aldığımızda Mercedes araçlar yüksek ve taşınabilir statüyü temsil etmektedir. (Duruel-Erkılıç ve Erkılıç, 2013). Bu durum günümüzde de devam etmektedir. Araçın modeli, araç üzerinde yapılan dış süslemelerde değişimler-giydirmeler hem kişinin kendi zevkini yansıtırken hem de yaşamsal bir parçasını da temsil etmektedir. Bu parça ile kişi dünya üzerinde bedeniyle birlikte bir alan kaplar ve aracıyla bütünleşir. Araç kendisinin bir temsilidir.

### **3. KOLEKTİF BELLEK VE EŞYA İLİŞKİSİNDE “SARI MERCEDES”**

Eşyalar benliğimizi bütünlediği gibi aynı zamanda bize dünya görüşü hakkında bilgi verir ve bir dünya görüşünü yorumlanabilir hale getirir (Halbwachs, 1950). Nesnelere ile geçmişi ve bize aktarılanları hatırlayarak yeni bakış açıları ediniriz. Bu bakış açısı bize sosyal ayrımlar konusunda ışık tutar (Halbwachs, 1950). Kişisel belleğimizde olabildiği gibi kolektif belleğimizde de yer eden bu öğeler-nesnelere bize bir ailenin, uygarlığın dönemlerini ve kişilerin bu öğeler ile kurduğu ilişki biçimini farklı boyutlarıyla gösterir.



Bellek hem bireysel hem de kolektif olabilir. Kolektif bellek olayın bir grup insan tarafından hatırlanılıp, paylaşılması ve bu olaylara şekil vermesidir (Lewicka, 2008). Bu üretim sadece belleği değil aynı zamanda bir inşa olan kimliği de işaret eder.

Halbwach'a göre (1950) nesnelere ve mekânlarının düzenlenmesi geçmişten günümüze süregelen zorunluluklar, haklar gibi legal anlamlarla işaretlenmiştir. Ekonomik, dini ve legal alanların sınırları belirlidir. Bugün bir ülkeden başka bir ülkeye gittiğimizde legal bir sınırdan ötekine geçerken hissettiğimiz "sınır" duygusu ve ayrılmışlık yerin üzerinde fiziki olarak belirlenmiştir (Akt., Mehmetoğlu, 2017). Bu gösterge sadece fiziki değildir. Sınırla birlikte değişen kural ve normlar, yaşantı biçimleri de sınır duygusunu toplumlar arasında yaratır. Sınırlar, içeride ve dışarıda kavramlarının tanımlanmasını sağlar ve bu sınırlar hem şehre hem de bireye bağlıdır. Genellikle tanımlanan içeride yer alandır (Lynch, 1960).

Benliğimiz kendimizle ilgili durumları, olayları ve 'şeyleri' barındırır. Bu 'şeyler' tanıdık kılınmış, kendilenmiş, benlik imajımıza eklenmiş eşyalardır ve benlik kavramını oluşturmamızdaki temel kaynaklardır. Bir şey veya mekân ile kurduğumuz ilişkide, o şeyi yeniden üreterek aslında kendimizi yeniden üretir ve o şeyi 'kendileriz'. Böylelikle ürettiğimiz 'şey' benliğimizin bir parçası haline gelir. "Kendileme" kavramı Marksist düşünürler tarafından ele alınan "kendileme" kavramına dayandırılmıştır. Yapma (making) ve edimi (acting) olarak açıklanan kendileme, eşya veya mekân ile kurulan ilişkide deneyimlenmediğinde kişi yabancılaşma yaşar (Göregenli, 2010). Kendileme kavramı Marx tarafından Hegel'den ödünç alınan, Carl Graumann, Henri Lefebvre ve Vygotsky gibi bilim insanları tarafından iyi geliştirilmiş Marksist kökenli bir kavramdır. İçselleştirme ile de ifade edilir (Guitart, 2014). Toplumsal ilişkilerin zihinsel işlevlere dönüştürülmesi olarak da tanımlanabileceği söylenir (Vygotsky, 1981, s.165). Bireysel süreç, içinde gömülü olunan sosyal ve kültürel bağlama atıfta bulunulmadan anlaşılabilir. Bu içselleştirme süreci, bir dış faaliyetin bir iç faaliyete basit bir şekilde aktarılması değildir. Bu iç düzlemin sürecin kendisini, yapısını ve işlevini değiştirdiği bir süreçtir (Akt., Guitart, 2014).

#### 4. YÖNTEM

Çalışmada nitel analiz yöntemlerinden biri olan betimsel analiz kullanılmaktadır. Nitel analiz tekniği kullanılması sebebiyle hipotezleri yoktur. Belirlenen temalar vasıtasıyla filmdeki yapılar incelenmiştir.

Betimsel analiz ile oluşturulan kavramsal çerçeve olan eşyanın bireysel/kolektif anlamı ve, bu anlamın inşası, kendileme kavramı Sarı Mercedes filmi ile çözümlenmiştir. Bu yöntem, belirlenen kavramlar çerçevesinde filmde yer alan karakterin ve filmdeki temel öğelerin incelenmesiyle gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın temel amacı eşyanın bireysel ve kolektif anlamı ve inşası kavramsal çerçevesine dayanarak, bu anlamları yerel dinamikleri barındıran Sarı Mercedes filmi ile ortaya çıkartmaktır. Bu sebeple; Sarı Mercedes filmi amaçlı örneklem yöntemi ile yerel dinamikleri oldukça iyi yansıtan ve bağlam açısından oldukça güçlü bir yapıt olduğu için seçilmiştir. Bu çalışma, kapsamı gereği etik kurul onayı gerektirmemektedir.

## 5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Eşyalar; kimliğin istikrarlı yanını taşıyan, geçmişî-ânî ve geleceği olan, mevcut ân olarak mekânı yapılandıran işlevlere sahiptir. Eşyalar dünyayla kurduğumuz bağda birer hafıza mekânıdır. Üstelik sadece otobiyografik değildir eşyalar, toplumun duygusunu ve belleğini de taşır (Bilgin, 2009). Sarı Mercedes filminde Bayram'ın kendine, doğduğu yere hatta yaşadığı yere yabancı olması, değişen koşullarla birlikte yaşam ve mekânları kendileyememesinin bir sonucudur. Mekânı kendileyebilmesi, o mekânda kendine özgü iz ve hatıra yaratabilmesiyle mümkündür. Bu durum irade ile olduğu gibi irade dışı da oluşabilir. Kişi farkında olmadan, günlük rutinleri içerisinde fiziki koşulları dönüştürmeden de mekânı kendinin kılabılır. Filmin baş kahramanı olan Bayram'ın hayali olan Türkiye'ye gitmektir. Bunun en temel sebeplerinden biri bulunduğu yeri ve yaşamını kendileyememesidir. Almanya'ya gitmesi ile birlikte yaşamla temasını sadece para kazanma temelinde kuran Bayram, Türkiye'ye dönüş sürecinde dondurduğunu düşündüğü zamanın sonuçlarıyla karşılaşır. Bu süreç; sevdiği kadının evlenmesi, köyünün eski yerinde bulunmayışı, toplum yapısındaki değişim, hem grup üyeleri tarafından paylaşılan anlamlardan uzak olması hem de her anlamıyla "sınırın diğer tarafında kalması" ile somutlaşmıştır. Bayram'ın anlam ürettiği mekânlar, kişiler, değerler değişmiştir. Bayram, yaşadığı toplumun dışında, memleketine olduğu kadar diğer yerlere de yabancısıdır.

Eşyaların işlevleri zamana ve mekâna, kişi ve gruplara bağlı olarak farklı işlevlerde yer alırlar. Bu işlevler temel olarak; eşyanın temel ya da teknik işlevi, kimlik veya statü yansıtma işlevi, iletişim işlevi, insanı dünyaya açma işlevi, bütünleştirme işlevi, kültürel işlev, kolektif bellek işlevi, psikolojik işlev, ambiyans yaratma ve estetik işlevidir (Bilgin, 1983). Richins (1994) çalışmasında, tüketicilerin sahip olduğu aidiyetleri kamusal ve öznel olarak kategorilendirilmiştir. Kamusal anlam, toplumun üyeleri tarafından atfedilen, nesnenin herkes tarafından paylaşılan anlamını içerir. Bu anlamlar popüler algı ve kültüre bağlı olarak değişim göstermektedir. Kişisel veya öznel anlamlar ise; kişinin eşya ile hikayesini/tarihini barındırır. Sarı Mercedes filminin öznesi olan otomobil, filmin yapıldığı dönemin kültürel ve normatif anlamlarını kendisinde bütünleştirmiş; eşyanın hem teknik hem de statü yansıtma biçimini birleştirerek filmde yer almıştır. Araba hem kamusal hem de kültürel anlamlarıyla birlikte popüler algı ve kültürün sembolü olarak vücut bulmuştur.

Eşya ile insan ilişkisi, günlük pratiklere eşlik etmesinin yanı sıra taşıdığı anlamlarla birlikte iki ayrı yapı yerine bir bütünlüğü işaret etmektedir. Eşyanın insanın yaşamındaki yeri ve anlamı, ayrıksı birer parça, farklı bir doku olarak ayırt edilemez ve pek çok durumda yaşamımıza “kök salmış” durumda bulunurlar. İnsanın dış dünya ile kurduğu iletişimde de hem düzenleyici hem vasıta işlevlerine sahiptir. Durum, eşya ve davranış arasındaki ilişki yaşam tarzında somutlaşır. Kişinin içinde yer aldığı grubun değerleri, bilişsel ve pratik ifadeleri yaşam pratiğinin içinde yer alır (Bilgin, 2009). Bu sebeple kullanılan eşyanın seçimi, kullanım pratikleri kullanan kişinin özellikleri ve yaşam pratikleriyle örtüşmektedir. Bu eşyaya duyulan ilgi öznel ya da kamusal olabilir bununla birlikte eşyanın seçimi çoğunlukla grubun değerlerini ve kimliği işaret edebilmektedir. Eşyanın iki farklı işlev amacıyla kullanıldığı Sarı Mercedes filminde otomobil, mekân ve bellek temelinde kullanılmıştır. Filmlerin esas temasını oluşturan bu iki yapı içinde yer alan otomobil; toplumun kimlik ve statü işlevini taşımakta, içinde bulunan grubun anlam ve sembollerini barındırmakta, birbirini etkileyen ve dönüştüren kamusal ve de öznel değerler taşımaktadır.

Sarı Mercedes, Almanya’dan aldığı otomobiliyle Türkiye’ye gelen Bayram’ın otomobiliyle olan ilişkisini sınırın ötesi ve berisinden bakarak anlatır. Ankara’nın bir köyünde büyümüş olan Bayram yıllar önce işçi olarak Almanya’ya gitmiştir. Orada çalışırken biriktirdiği paralarla aldığı Mercedes’ine Balkız adını verir. Film, Balkızı ile köyüne döndüğünde hayalini kurduğu statüye ve anlamlara sahip olacağını düşünen göçmen bir işçinin köyüne ulaşmaya çalıştığı bir yol filmidir. Sarı öküzden sarı Mercedes’e geçiş, geleneksel yapıdan modern yapıya geç(emey)işin bir göstergesidir. Sarı Mercedes’in adının “Balkız” olması; sahip olunan, el değmemiş ve namusun bir parçası haline getirilen otomobil, toplumsal cinsiyet rollerinin tüm izlerini taşımaktadır. Bir “kız” olarak görülen, bakire Balkız’a dokunulması, çizilmesi, sahibinin namusuna da leke düşürmektedir. Türkiye sınırını geçtikten sonra Balkız’ın hızlı bir şekilde zarar görmesi aslında Bayram’ın gördüğü zararın da somutlaşmış hali olarak düşünülebilir. Filmde ara ara çocukluğuna göndermede bulunan sahnelerde otomobile dokunabilmek için yeterli değere sahip olmayan Bayram, Almanya-Türkiye sınırını Balkız’ı ile geçerek aslında geçmişi ve bugünü arasındaki sınırını ve benliğini değiştirmeye, yıkmaya çalışmaktadır. Sarı Mercedes bir kültürel kod olarak Bayram’ın kendisini temsil etmektedir. Balkız, Bayram’ın kendisine ait kıldığı, kendilediği, Bayram’ın benliğinin değerli olan parçasını ifade etmektedir. Böylece Bayram, arabası sayesinde elde ettiği benliği ile dokunamadıklarına dokunma hakkını elde ettiğini ve ilgi çeken, parlayan, herkesin imrendiği bir benliğe arabası sayesinde ulaştığını düşünmektedir. Balkız’ın Almanya’dan Türkiye’ye olan yolculuğunda, Türkiye sınırını geçmesiyle başlayan kazalar aslında kendi iç çatışmalarının da başladığı yerdir. Film tüm bu çatışma noktalarında yabancı düşmanlığı, kimlik, göç ve aidiyet kavramlarını tekrar tekrar sorgular. Filmin sonunda Bayram hem arabası ve benliğinin bir kısmını hem de köyünü ve sevdiklerini kaybetmiştir.

## SONUÇ

Sarı Mercedes, yıllar önce köyünden işçi olarak ayrılarak Almanya'ya giden Bayram'ın, Almanya'da zor şartlarda çalışıp, para biriktirerek aldığı otomobili ve onunla kurduğu ilişkiyi anlatan bir yol filmidir. Sarı Mercedes filminde, bir eşya olan otomobilin hem Bayram'ın hem de toplumun belleğindeki sembollerini Almanya'dan Türkiye'ye uzanan bir yaşam hikayesinde izlemekteyiz. Bir otomobilin kendileme sonucu "Balkız"a dönüşmesi, Balkız ile yolculuk sırasında yaşananlar ve otomobilin statüsü ile kendi değerini arttırdığına inanan Bayram, otomobilinden aldığı güçle değişen benliği ve kökleri arasında kalmıştır. Türkiye'ye özgü sosyokültürel arka planın film boyunca eşlik ettiği Bayram, otomobilin toplumun kolektif belleğindeki değerine ulaşmak için bazı zamanlarda temel ihtiyaçlarından dahi vazgeçmektedir.

Balkız ile hem toplumun hem de kendi gözünde başka birine dönüşeceğine inanan Bayram, film sonunda feda ettiği zaman ve emeğin yıkımını otomobilin somutlaşan hasarıyla görmektedir.

Kimlik, eşya ve kolektif bellek gibi sosyal psikolojinin önemli konularını yerel dinamikler çerçevesinde ve farklı disiplinler ile çalışmak ve harmanlamak alan yazın için oldukça gerekli ve önemlidir.

## SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışma, disiplinler arası bir perspektif ile, eşya kurulan bağı "Sarı Mercedes" filmi üzerinden incelemiştir. Pek çok farklı perspektif ile yeniden ve yeniden inşa edilen anlamlar incelenebilir. Bu çalışmada otomobil yalnızca eşya, kolektif bellek ve kimlik çerçevesiyle incelenerek sınırlandırılmıştır. Yapılacak benzer çalışmalarda, disiplinler arası bir bakışa sahibi olmanın çalışmaları oldukça zenginleştirdiği düşünülmekte ve yeni çalışmacılara tavsiye edilmektedir.

## KAYNAKÇA

Aktunç, H., Mesçi, H., Engin, A., Erten, Y. (2000). *Türk'ün Otomobille İmtihanı*. Cogito, 24, 159-176.

Asutay, H., & Çarıkçı, T. (2015). *Göçün Ellinci Yılında Almanya'da Yükselen Değer: Türk-Alman Göçmen Yazını*. Humanitas-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 3(5), 17-32.

Bilgin, N. (2009). *İnsan-eşya ilişkileri*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Bilgin, N. (1990). *Fiziksel Mekândan İnsani ya da İnsanlı Mekâna*. Mimarlık, 90(3), 62-65.

Bilgin, N. (1983). *Çeşitli sosyo-kültürel gruplarda eşya sistemleri ve insan-eşya ilişkileri*. Ege

Üniversitesi Edebiyat Fakültesi yayınları.

Cengiz, S., (2009). *Modernizm, Otomobil Kültürü ve Reklam* (1.Baskı). Ankara: Ütopya Yayınevi.

Duruel, E, S.; Erkılıç, H. (2013). *The Black Humor World of Migrants Caught between Two*

*Cultures: Space, Identity and Belonging in Tunc Okan's Cinema*, G. Karanfil ve S. Şavk içinde, *Imaginary Out of Place: Cinema Transnationalism and Turkey*, (s.109-132), New Castle: Cambridge Scholars Publishing.

Esteban-Guitart, M. (2014). *Appropriation*. In T. Teo (Ed.), *Encyclopedia of Critical Psychology*, (p.129-130). NewYork: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5583-7\\_616](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5583-7_616)

Freund, P., & Martin, G. (1996). *Otomobilin Ekolojisi*. Ayrıntı.

Göregenli, M. (2010), *Çevre Psikolojisi: İnsan Mekân İlişkileri*, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Güneş, S. (2012). *Türk toplumu ve otomobil*. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2012(25), 213-230.

Halbwachs, M.(1950).*Space and the collective memory. The Collective Memory*. Retrieved from <http://web.mit.edu/allanmc/www/halbwachsspace.pdf>

Koçak, S. (2015). *Türkiye'den Yurt Dışına İşçi Göçünün Türk Sinemasına Yansıması: Almanya Örneği Üzerinden Görsel Analiz*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Köse, E. (2014). *Cinsiyet, teknoloji ve kent: otomobilin muğlak heteronormativizmi*. Fe Dergi, 6(1), 31-42.

Lewicka M.(2008). *Place attachment, place identity, and place memory: Restoring the forgotten city past*. *Journal of Environmental Psychology*, 28(3): 209-231.

Lynch, K. (1960). *The image of the city* (Vol. 11). MIT press.

Mehmetoğlu, E. (2017). *İzmir Kent Belleği*. TC Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir.

Özpay, O. (2017). *Bir Toplumsal Dönüşüm Unsuru Olarak Ulaşım Araçlarının Türk Sinemasındaki Yansımaları*. Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks, 9(2), 217-236.

Raban, J. (2000). *Otomobil: Benliğin Yansıması*, Cogito, 24, 139-140. (Çev. Ülkü Tamer)

Richins, M. L. (1994). *Valuing things: The public and private meanings of possessions*. Journal of consumer research, 21(3), 504-521.

Ruppert, W. (1996). *Bisiklet, Otomobil, Televizyon Gündelik Eşyaların Kültür Tarihi*, çev. Mustafa Tüzel, Kabalcı, İstanbul.

Tekin, U. (2007). *Avrupa'ya Göç ve Türkiye*. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, (37), 43-56.

Ünver, C. (2003). *Almanya'ya Türk işgücü göçü: Geçmişten geleceğe sorunlar, imkanlar ve fırsatlar*. In Journal of Social Policy Conferences (45), 177-226.

## KİM DAHA MUTLU? ÇALIŞAN MUTLULUĞUNUN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER BAZINDA ANALİZİ

Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN<sup>1</sup>

Dr. Evren DİNÇER<sup>2</sup>

Prof. Dr. Himmet KARADAL<sup>3</sup>

### ÖZ

Doğası gereği insan, yaptığı her işte bir amaç ve anlam arar. En zor şartlarda bile dayanma gücü veren bir amaca ve umuda sahiptir. Bu bağlamda çalışmak, maddi kazanç sağlamanın ötesinde, insana kendini gerçekleştirme ve işe yarama duygusu hissettiren bir faaliyettir. Son 20 yıldır pozitif psikoloji alanında mutluluk, yoğun bir şekilde ilgi görmekte ve araştırılmaktadır. Sahip olunan iş, kişinin kendini gerçekleştirmesine imkan vermesi yönüyle mutluluk sağlamaktadır. Mutlu çalışanlar, sahip oldukları kapasiteyi performansa dönüştürme konusunda daha yüksek motivasyona sahip oldukları için daha yüksek performans göstermektedirler. Böylece kurumlarını daha başarılı hale getirmektedirler. Ortalama bir insan, hayatının 1/3'ünü çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle hem insan kaynakları hem de kurumlar açısından, iş yaşamındaki mutluluğun artırılmasını etkileyen değişkenlerin belirlenmesi kritik önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı çalışan mutluluğunun demografik kriterler bazında analiz edilmesidir. Araştırma kapsamında kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan 415 beyaz yakalı çalışan ve yöneticiye demografik bilgi formu ve Akduman (2021) tarafından geliştirilen Çalışan Mutluluğu Ölçeği online olarak uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanları cinsiyete, yaşa, medeni duruma, çocuk sayısına, çalışma süresine, göreve ve eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemekte, alt boyut puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Mutluluk, Çalışan Mutluluğu, İş Yaşamında Mutluluk.

### WHO'S HAPPIER? ANALYSIS OF EMPLOYEE HAPPINESS BASED ON DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

#### ABSTRACT

People seek a purpose and meaning in everything they do by nature. It has a purpose and hope that gives strength to endure even under challenging conditions. In this context, working is an activity that makes people feel a sense of self-realization and usefulness beyond providing financial gain. For the last 20 years, happiness has received intense attention and

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, gulbeniz@akduman.com, (Orcid: 0000-0002-3256-982X)

<sup>2</sup> Dr., Aksaray Belediyesi, evrendincer68@gmail.com, (Orcid: 0000-0001-5614-7085)

<sup>3</sup> Prof. Dr., Bolu İzzet Baysal Üniversitesi, hkaradal@gmail.com, (Orcid: 0000-0002-8050-5564)

research in positive psychology. Occupation provides happiness in terms of allowing the person to realize himself. Happy employees show higher performance because they have higher motivation to transform their capacity into performance. Thus, they make their institutions more successful. The average person spends 1/3 of his life working. For this reason, it is critical to determine the variables that affect the increase of happiness in business life, both human resources and institutions. In this context, the research aims to analyze employee happiness based on demographic criteria. Within the scope of the research, the demographic information form and Employee Happiness Scale developed by Akduman (2021) were applied online to 415 white-collar employees and managers who were reached by convenience sampling method. According to the analysis results, employee happiness scale and sub-dimension scores do not differ significantly according to gender, age, marital status, number of children, working time, task, and working status of the spouse, and there are significant differences in sub-dimension scores.

**Keywords:** Happiness, Employee Happiness, Happiness at Work.

## GİRİŞ

Olumlu duygular, mutluluk, esenlik, olumlu tutum ve davranışlar hem psikoloji hem de sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda giderek artan bir ilgi çekmektedir. İçinde bulunduğumuz dünyada dijitalleşmenin etkisi ile her şey hızla değişip gelişirken insanlar çok daha iyi yaşamak, daha güzel olmak veya daha zengin olmak gibi “daha kültür’ünün” etkisindedir. Dijital teknolojiler sayesinde uzakları yakın ederek tüm dünya elinin altında olsa bile “yetinmemek hissi”, insanlardan soyutlanarak sosyal medya gibi daha dijital ortamlarda aktif olma (Köknel, 1986: 13) bir anlamda “çocukluk içinde yokluk” yaşanmaktadır böyle bir yaşamda mutluluk arayışı da artmaktadır (Aristoteles, 2022).

İnsanlar özel ve iş yaşamlarında yaptıkları her şey bir anlam ve amaç arayışındadır. Pozitif psikolojinin temel bileşenleri de anlam ve amaçtır. Psikolojik sermaye kavramı umut, iyimserlik, yılmazlık (psikolojik sağlamlık) ve özyeterlilik olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır. Umut bir amaca yönelik kişinin kendi iradesiyle harekete geçmesini, iyimserlik duyguda, davranışta sonuçların olumlu olacağına dair inanç ve zorluklar karşısında yıldına devam edebilme, yılmazlık kişinin yaşanan zorluktan sonra geri dönme süresi ve oranını, özyeterlilik ise kişinin güçlü yönlerine odaklanarak, güçsüz yönlerini de olumsuz etki etmemesi için kontrol altına almasıdır. Mutlu insanlar psikolojik sermaye açısından zengin ve yüksek performans sergileyen kişilerdir (Hefferon ve Boniwee, 2014).

İş yaşamı kişilerin hayatına anlam ve amaç katan, kendini gerçekleştirmelerini sağlayan, sadece para kazanmaktan ibaret olmayan bir faaliyettir. İnsanların mutluluğa olan gereksinimleri arttıkça zamanlarının çoğunu geçirdikleri iş yaşamında da çalışan mutluluğuna verilen önem artmış, çalışan mutluluğu kavramının tanımı, kapsamı ve etkileyen değişkenler hakkında araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. İş yaşamında yer alan bir kişinin hayatının emekli olana kadar 1/3’ünü çalışarak geçirdiği düşünüldüğünde hem kişi hem de kurumlar açısından iş yaşamındaki mutluluğun artırılması amacıyla etkileyen değişkenlerin belirlenmesi kritik önem taşımaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı çalışan mutluluğunu etkileyen kriterlerin demografik değişkenler bazında



incelenmesidir. Mutluluk ve çalışan mutluluğu kavramları incelendikten sonra araştırma yöntemi, bulgular ve ulaşılan sonuçlar ilgili alan yazın ışığında değerlendirilerek öneriler sunulacaktır.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1 Mutluluk

Mutluluk felsefe, sosyoloji, ekonomi, psikoloji ve sosyal bilimler gibi birçok farklı disiplinde araştırılan bir konudur (Bülbül & Giray, 2011: 114). Mutluluk kişiden kişiye değişmesi (sübjektiflik) ve zamanla değişen dinamik yapısı nedeniyle tanımlanması en zor kavramlardan birisi olsa da herkesin ulaşmak istediği ortak bir duygu durumudur (Köksal vd., 2014). İnsanlar her zaman, hayatlarının her anında mutluluğu bir amaç ya da varılacak son olarak, ulaşılabilecek ideal ve kalıcı bir iyilik hali olarak takip etme eğiliminde olmuşlardır (Moccia, 2016: 143).

Mutluluk konusunda yapılan ilk çalışmalar felsefe alanındadır. Mutluluk alanında çok fazla çalışması bulunan filozoflardan Aristoteles yaşamının tam ve iyi amacı olarak mutluluğu konumlandırmış, hayatından haz ve keyif alan, erdemli, bilgili, araştırmacı, özgür ve sorumluluk sahibi insanların mutlu olacağını savunmuştur. Felsefi açıdan değerlendirildiğinde “erdemli ve bilgili” bir yaşam mutluluğu sağlamaktadır (Eryılmaz, 2016).

Psikolojik çerçeveden bakıldığında mutluluk, kişinin yaşamının bütününe ne kadar olumlu değerlendirdiğinin bir göstergesidir (Diener, 2000). Psikoloji alanında mutluluk konusunda çalışmalar yapan Freud (2015) mutluluğun engellenmiş ihtiyaçların tatmin edilmesinden doğduğunu vurgulamaktadır. Psikolojik açıdan mutluluk yaşam memnuniyeti, haz temelli ve algılanan istek doyumu odaklıdır (Eryılmaz, 2016). Mutluluk, isteyen her kişinin ulaşabileceği ve insanların temel hakkı olan bir kavramdır (Diener & Diener, 1996).

Mutluluk, kişinin herhangi bir istek ve beklentisinin karşılandığı durumda ortaya çıkan olumlu bir duygu durumudur, bu durumda mutluluğun formülü kişinin eline geçenler ile beklentilerinin oranıdır, mutluluk= ele geçenler/beklentiler şeklinde ifade edilebilir (Yıldızhan, 2007). Mutluluğun temelinde duygusal olarak haz alma ve bilişsel amaçların gerçekleştirilmesi vardır. Mutluluk başkaları ile paylaşılan bir olumlu duygulanım durumudur. Sosyal bir varlık olan insanların birbirleri ile iyi anlaşmaları, birbirlerini sevip saymaları, birbirlerine yardımcı olmaları durumunda benlik saygıları, bireysel başarıları, yaşamlarından duydukları memnuniyet ve mutluluk artmaktadır (Çalışkan, 2010). Mutsuz insanlar ise mutlu olanlara oranla daha kaygılı, korku ve endişe seviyeleri yüksek, zorluklarla başa çıkma becerileri düşük, daha az sağlıklı ve kendini değersiz hisseden kişilerdir (Carnegie, 2021).

## 1.2 Çalışan Mutluluğu

Çalışan bir insanın hayatının çoğunun geçtiği işyerlerinde mutlu olup olmadıkları bireysel olarak mutluluklarını ve yaşam memnuniyetlerini etkilemektedir (Yiğit vd., 2011: 4). Uzun yıllar boyunca çalışan mutluluğu yerine iş tatmini veya çalışan memnuniyeti gibi kavramlar kullanılmıştır. İş tatmini, çalışanın işini değerlendirdiğinde olumlu bir duygulanıma sahip olmasıdır (McKee, 2018). İşyerinde mutluluk, iş tatminini de içerir, ancak bundan çok daha kapsamlıdır. Bireysel düzeydeki mutluluğun kapsamlı ölçüsü işe adanmışlık, iş doyumunu ve duygusal örgütsel bağlılıktır. Çalışan mutluluğu çalışan memnuniyeti ve iş tatmini de içeren duyuşsal ve bilişsel boyutları olan geniş kapsamlı bir kavramdır (Achor, 2011). Çalışan memnuniyeti ve iş tatmini çalışan mutluluğu kavramının alt bileşenleridir. İş yaşamında mutluluk kişinin çalışırken neler hissettiği ve bu hislerini etkileyen kişisel ve çevresel etkenlerin analiz edilerek araştırılmasını kapsamaktadır. İşyerinde mutluluk, iş tatmini ve memnuniyetini de kapsayan daha geniş kapsamlı (şemsiye) bir kavramdır (Russell, 2022).

Mutlu çalışanlar, hayatında anlam ve amaca sahip, empati duygusu yüksek, tutkulu, gelecekte umutlu, çevresiyle sağlıklı ve iyi sosyal ilişkiler kuran, paylaşmaktan keyif alan, sosyal, yardımsever, verimli, üretken kişilerdir (Anderson, 2009). Mutlu çalışanlar sadece anlık olarak haz ve mutluluk yaşayan kişiler değildir. Mutluluk daha uzun süreli bir duygu durumudur, odağı yoktur ve geçici değildir. Çalışan bir kişinin işi kendisi için bir anlam ifade ediyorsa, gelecek için bir amaca sahipse, çalışma arkadaşlarıyla kurduğu ilişkiler iyiyse hem verimli hem de mutlu olmasının önünde bir engel yoktur. Mutlu çalışanların sahip oldukları bu özellikler iş performanslarını olumlu etkilediği için çalışma yaşamı için önem taşımaktadır (Fisher, 2010).

Mutlu çalışanlar mutlu olmayanlara oranla daha üretken ve proaktif, işlerini seven/sevme eğilimi gösteren, motivasyonları, bağlılıkları, aidiyetleri ve işle özdeşleşmeleri yüksek olan kişilerdir (Jones, 2010). Mutlu çalışanların iş tatminleri daha yüksek ve işten ayrılma oranları da daha düşüktür (Boswell vd., 2005). Kişinin uğraşmakta olduğu işe saniyesi saniyesine kendini verip odaklanarak çalışmasını ifade eden akış deneyimi mutlu çalışanlarda daha sık ve yoğun yaşamaktadır. Akış deneyimi bir amaca sahip olmakla başlar ve kişinin hayatına ve iş yaşamına anlam katmasını sağlarken iş performansını da artırır (Csikszentmihalyi, 1990).

Mutluluk bir sosyal ağ içinde bir kişiden diğerine üç seviyeye ulaşana kadar yayılabilmektedir. Mutlu olan bir kişinin yaptığı bir paylaşım bir diğerine, bir diğerinden de onun tanıdığı diğer kişilere kadar ulaşmaktadır. İnsanların mutluluğu birlikte oldukları insanların mutluluğuna bağlıdır. 20 yıl boyunca yaklaşık 5.000 kişinin mutluluğunu analiz eden boylamsal araştırmalar, bir kişi mutlu olduğunda ağ oluşturma etkisinin üçüncü dereceye kadar ölçülebileceğini, mutluluğun dinamik olarak

çoğaldığını göstermektedir (Fowler ve Christakis, 2008). Mutlu çalışan kendi iş performansını olumlu etkilediği gibi olumlu enerjisi ile çevresini de etkilemektedir.

Öz belirleme kuramına göre çalışanların özerklik duygusu yaşaması, yetkinliklerini kullanabilmesi ve aidiyet hissetmesi bireysel ve çalışan olarak mutluluklarını arttırmaktadır (Nishimura ve Joshi, 2021: 140). Çalışan mutluluğunu etkileyen kişilik, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle kurulan ilişkiler, örgüt iklimi, ücret ve demografik faktörler gibi birçok farklı değişken bulunmaktadır. Hızla değişen ve gelişen günümüz iş dünyasında çalışanların performanslarını olumlu etkileyen mutluluk kavramının demografik değişkenler bazında incelenmesi farklı demografik özelliklerle sahip çalışanların mutluluk reçetelerini belirlemede faydalı olacaktır.

## 2. YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırma kapsamında kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan 415 beyaz yakalı çalışan ve yöneticiye demografik bilgi formu ve Akduman (2021) tarafından geliştirilen Çalışan Mutluluğu Ölçeği online olarak uygulanmıştır.

### 2.1 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, görev, öğrenim durumu, çalışma süresi ve eşin çalışma durumu bilgilerinden oluşan kişisel bilgi formu yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde çalışan mutluluğunu değerlendirmek amacıyla Akduman (2021) tarafından geliştirilen Çalışan Mutluluğu Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 20 madde ve 5 boyut (yöneticiler, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, kendini gerçekleştirme olanakları, takdir ve ödüllendirme) yer almaktadır. Bu çalışmada ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,94; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,91 / 0,83 / 0,69 / 0,77 / 0,90 olarak tespit edilmiştir.

### 2.2 Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizinde SPSS 21.0 yazılımından yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri frekans ve yüzde tablosunda gösterilmiştir. Ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinden oluşan betimsel istatistik tablosunda gösterilmiştir. Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının  $\pm 1$  sınırları içinde

kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Normal dağılım göstermeyen puanların karekök, logaritmik veya ters dönüşümleri yapılarak parametrik testler yapılabilir (Büyüköztürk, 2011). Ölçeğin toplam ve alt boyut puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edildiğinden alt boyut puanları arasındaki ilişkide Pearson korelasyon testinden yararlanılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, görev ve eşin çalışma durumu değişkenlerine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden; çocuk sayısı, öğrenim durumu ve çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testinden yararlanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 ( $p<0,05$ ) olarak kabul edilmiştir.

### 3. BULGULAR

#### 3.1 Demografik Bulgular

Tablo 1’de katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	64	15,4
	Erkek	351	84,6
Yaş	22-42 yaş	284	68,4
	43-58 yaş	131	31,6
Medeni durum	Evli	332	80,0
	Bekar	83	20,0
Çocuk sayısı	Yok	92	22,2
	1 çocuk	67	16,1
	2 çocuk	125	30,1
	3 çocuk	94	22,7
	4 çocuk ve üstü	37	8,9
Görevi	Çalışan	376	90,6
	Yönetici	39	9,4
Öğrenim durumu	İlköğretim	128	30,8
	Lise	123	29,6
	Ön lisans	71	17,1
	Lisans	71	17,1
	Lisansüstü	22	5,3
Çalışma süresi	1 yıldan az	27	6,5
	1-5 yıl	115	27,7
	6-11 yıl	135	32,5
	12 yıl ve üstü	138	33,3
Eşin çalışma durumu	Çalışıyor	92	22,2
	Çalışmıyor	323	77,8

Araştırmaya katılan 415 işgörenin %15,4'ü kadın, %84,6'sı erkektir. Katılımcıların %68,4'ü 23-42 yaş grubunda, %31,6'sı 43-58 yaş grubundadır. Katılımcıların %68,4'ü evli, %31,6'sı bekar. Katılımcıların %22,2'si çocuk sahibi değil, %16,1'i 1 çocuk sahibi, %30,1'i 2 çocuk, %22,7'si 3 çocuk, %8,9'u 4 ve daha fazla çocuk sahibidir. Katılımcıların %90,6'sı çalışan, %9,4'ü yönetici pozisyonundadır. Katılımcıların %30,8'i ilköğretim, %29,6'sı lise, %17,1'i ön lisans, %17,1'i lisans, %5,3'ü lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %6,5'inin çalışma süresi 1 yıldan az, %27,7'sinin 1-5 yıl, %32,5'inin 6-11 yıl, %33,3'ünün çalışma süresi 12 yıl ve üstüdür. Katılımcıların %22,2'sinin eşi herhangi bir işte çalışmaktadır.

### 3.2 Betimsel Bulgular

Tablo 2'de çalışan mutluluğu ölçeği ve alt boyut puanlarının betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Çalışan Mutluluğu Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Boyutlar	N	Alınabilecek		Elde Edilen		$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
		Min.	Maks.	Min.	Maks.				
Yöneticiler	415	1	5	1,00	5,00	3,30	1,17	-0,43	-0,81
Çalışma Arkadaşları	415	1	5	1,00	5,00	3,83	0,89	-0,89	0,79
Çalışma Koşulları	415	1	5	1,00	5,00	3,30	0,99	-0,47	-0,35
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	415	1	5	1,00	5,00	3,42	0,93	-0,47	-0,21
Takdir ve Ödüllendirme	415	1	5	1,00	5,00	3,10	1,00	-0,15	-0,75
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	<b>415</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>	<b>3,39</b>	<b>0,81</b>	<b>-0,33</b>	<b>-0,25</b>

Tablo 2'ye göre çalışan mutluluğu ölçek puanı  $3,39 \pm 0,81$  olarak tespit edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan işgörenlerin çalışma mutluluğunun “kararsızım” aralığında (orta düzeyde) olduğu söylenebilir. Çalışan mutluluğu boyutları incelendiğinde en yüksek puana sahip çalışan mutluluğunun “çalışma arkadaşları” ( $3,83 \pm 0,89$ ) (“katılıyorum” aralığında), en düşük puana sahip çalışan mutluluğunun “takdir ve ödüllendirme” ( $3,10 \pm 1,00$ ) (“kararsızım” aralığında) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen puanlara göre yöneticiler, çalışma koşulları ve kendini gerçekleştirme olanaklarına ilişkin çalışan mutluluğu “kararsızım” aralığında (orta düzeyde) olduğu tespit edilmiştir.

### 3.3 Çalışan Mutluluğu Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Çalışan mutluluğu puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	Kadın	64	3,16	1,26	-1,07	0,287
	Erkek	351	3,33	1,15		
Çalışma Arkadaşları	Kadın	64	3,77	0,94	-0,67	0,502
	Erkek	351	3,85	0,88		
Çalışma Koşulları	Kadın	64	3,21	1,11	-0,73	0,464
	Erkek	351	3,31	0,97		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	Kadın	64	3,32	1,01	-0,86	0,389
	Erkek	351	3,43	0,91		
Takdir ve Ödüllendirme	Kadın	64	3,06	1,10	-0,41	0,685
	Erkek	351	3,11	0,98		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	Kadın	64	3,30	0,89	-0,93	0,352
	Erkek	351	3,41	0,80		

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	22-42 yaş	284	3,34	1,15	1,14	0,257
	43-58 yaş	131	3,20	1,22		
Çalışma Arkadaşları	22-42 yaş	284	3,87	0,87	1,02	0,306
	43-58 yaş	131	3,77	0,94		
Çalışma Koşulları	22-42 yaş	284	3,29	0,99	-0,36	0,718
	43-58 yaş	131	3,32	1,01		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	22-42 yaş	284	3,44	0,89	0,91	0,362
	43-58 yaş	131	3,35	1,00		
Takdir ve Ödüllendirme	22-42 yaş	284	3,09	1,00	-0,42	0,672
	43-58 yaş	131	3,14	1,00		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	22-42 yaş	284	3,41	0,78	0,57	0,570
	43-58 yaş	131	3,36	0,87		

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

**Tablo 5.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	Evli	332	3,26	1,19	-1,34	0,180
	Bekar	83	3,45	1,09		
Çalışma Arkadaşları	Evli	332	3,80	0,91	-1,71	0,088
	Bekar	83	3,98	0,82		
Çalışma Koşulları	Evli	332	3,30	0,97	0,12	0,902
	Bekar	83	3,29	1,08		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	Evli	332	3,37	0,93	-1,95	0,052
	Bekar	83	3,59	0,90		
Takdir ve Ödüllendirme	Evli	332	3,06	1,00	-1,80	0,073
	Bekar	83	3,28	0,98		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	Evli	332	3,36	0,82	-1,62	0,106
	Bekar	83	3,52	0,76		

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Çocuk Sayısı	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiler	A-Yok	92	3,50	1,11	1,64	0,164	
	B-1 çocuk	67	3,34	1,17			
	C-2 çocuk	125	3,20	1,22			
	D-3 çocuk	94	3,33	1,07			
	E-4 çocuk ve üstü	37	2,98	1,32			
Çalışma Arkadaşları	A-Yok	92	3,92	0,90	0,74	0,563	
	B-1 çocuk	67	3,84	0,87			
	C-2 çocuk	125	3,86	0,87			
	D-3 çocuk	94	3,80	0,89			
	E-4 çocuk ve üstü	37	3,63	1,00			
Çalışma Koşulları	A-Yok	92	3,35	1,06	1,28	0,279	
	B-1 çocuk	67	3,33	0,93			
	C-2 çocuk	125	3,17	1,01			
	D-3 çocuk	94	3,44	0,88			
	E-4 çocuk ve üstü	37	3,16	1,09			
Kendini Gerçekleştirme	A-Yok	92	3,64	0,86	4,47	<b>0,002</b>	<b>A,B,D&gt;E</b>
	B-1 çocuk	67	3,54	0,92			

Olanakları	C-2 çocuk	125	3,22	0,97			
	D-3 çocuk	94	3,50	0,85			
	E-4 çocuk ve üstü	37	3,09	0,99			
Takdir Ödüllendirme	A-Yok	92	3,23	1,02	0,74	0,564	
	B-1 çocuk	67	3,08	0,99			
	C-2 çocuk	125	3,04	0,96			
	D-3 çocuk	94	3,14	1,03			
	E-4 çocuk ve üstü	37	2,97	1,01			
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	A-Yok	92	3,53	0,79	1,93	0,105	
	B-1 çocuk	67	3,43	0,80			
	C-2 çocuk	125	3,30	0,81			
	D-3 çocuk	94	3,44	0,76			
	E-4 çocuk ve üstü	37	3,17	0,95			

Çalışan mutluluğu ölçek puanı ve yöneticiler, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, takdir ve ödüllendirme alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Kendini gerçekleştirme olanakları alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $F=4,47$ ;  $p<0,05$ ). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre çocuk sahibi olmayan, 1 ve 3 çocuk sahibi katılımcıların kendini gerçekleştirme olanaklarına ilişkin mutluluk puanı, 4 ve daha fazla çocuğa sahip katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının göreve göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

**Tablo 7.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Göreve Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Görev	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	Çalışan	376	3,25	1,18	-2,60	<b>0,010</b>
	Yönetici	39	3,76	0,94		
Çalışma Arkadaşları	Çalışan	376	3,82	0,91	-1,09	0,276
	Yönetici	39	3,98	0,63		
Çalışma Koşulları	Çalışan	376	3,29	1,00	-0,24	0,811
	Yönetici	39	3,33	0,88		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	Çalışan	376	3,38	0,95	-2,56	<b>0,011</b>
	Yönetici	39	3,78	0,65		
Takdir ve Ödüllendirme	Çalışan	376	3,09	1,01	-0,78	0,436
	Yönetici	39	3,22	0,88		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	Çalışan	376	3,37	0,83	-1,82	0,069
	Yönetici	39	3,62	0,57		

Yöneticiler ( $t=-2,60$ ;  $p<0,05$ ) ve kendini gerçekleştirme olanakları ( $t=-2,56$ ;  $p<0,05$ ) alt boyut puanlarının göreve göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yönetici görevindeki



katılımcıların yöneticiler ve kendini gerçekleştirme olanaklarına ilişkin mutluluk puanları, yönetici olmayan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, takdir ve ödüllendirme alt boyut puanlarının göreve göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiler	A-İlköğretim	128	3,36	1,21	1,34	0,252	
	B-Lise	123	3,45	1,05			
	C-Ön lisans	71	3,19	1,13			
	D-Lisans	71	3,11	1,27			
	E-Lisansüstü	22	3,11	1,33			
Çalışma Arkadaşları	A-İlköğretim	128	3,82	1,03	0,08	0,987	
	B-Lise	123	3,84	0,79			
	C-Ön lisans	71	3,81	0,84			
	D-Lisans	71	3,88	0,82			
	E-Lisansüstü	22	3,83	1,04			
Çalışma Koşulları	A-İlköğretim	128	3,46	1,00	4,64	<b>0,001</b>	<b>A,B&gt;C,D</b>
	B-Lise	123	3,46	0,90			
	C-Ön lisans	71	3,15	0,93			
	D-Lisans	71	2,95	1,02			
	E-Lisansüstü	22	3,09	1,17			
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	A-İlköğretim	128	3,45	0,96	1,01	0,405	
	B-Lise	123	3,51	0,88			
	C-Ön lisans	71	3,37	0,84			
	D-Lisans	71	3,25	0,97			
	E-Lisansüstü	22	3,42	1,15			
Takdir ve Ödüllendirme	A-İlköğretim	128	3,28	1,02	3,22	<b>0,013</b>	<b>A,B&gt;C,D</b>
	B-Lise	123	3,20	0,95			
	C-Ön lisans	71	2,93	0,93			
	D-Lisans	71	2,86	0,92			
	E-Lisansüstü	22	2,92	1,32			
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	A-İlköğretim	128	3,47	0,89	2,11	0,079	
	B-Lise	123	3,49	0,74			
	C-Ön lisans	71	3,29	0,70			
	D-Lisans	71	3,21	0,78			
	E-Lisansüstü	22	3,27	1,04			

Çalışan mutluluğu ölçek puanı ve yöneticiler, çalışma arkadaşları, kendini gerçekleştirme olanakları alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışma koşulları ( $F=4,64$ ;  $p<0,05$ ) ve takdir ve ödüllendirme ( $F=3,22$ ;  $p<0,05$ ) alt boyut puanlarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre ilköğretim ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcıların çalışma koşulları ve takdir ve ödüllendirmeye ilişkin mutluluk puanları, ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının çalışma süresine göre karşılaştırılmasına ait ANOVA testi sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

**Tablo 9.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Boyut	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Yöneticiler	A-1 yıldan az	27	3,83	0,97	2,00	0,113	
	B-1-5 yıl	115	3,24	1,28			
	C-6-11 yıl	135	3,28	1,12			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,26	1,14			
Çalışma Arkadaşları	A-1 yıldan az	27	3,84	0,96	0,26	0,851	
	B-1-5 yıl	115	3,88	0,93			
	C-6-11 yıl	135	3,78	0,84			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,85	0,91			
Çalışma Koşulları	A-1 yıldan az	27	3,64	0,96	1,59	0,191	
	B-1-5 yıl	115	3,26	1,08			
	C-6-11 yıl	135	3,35	0,93			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,21	0,97			
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	A-1 yıldan az	27	3,66	0,81	1,62	0,183	
	B-1-5 yıl	115	3,47	0,92			
	C-6-11 yıl	135	3,45	0,96			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,29	0,92			
Takdir ve Ödüllendirme	A-1 yıldan az	27	3,27	1,02	0,44	0,724	
	B-1-5 yıl	115	3,14	1,07			
	C-6-11 yıl	135	3,10	0,99			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,05	0,95			
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	A-1 yıldan az	27	3,65	0,70	1,13	0,338	
	B-1-5 yıl	115	3,40	0,89			
	C-6-11 yıl	135	3,39	0,78			
	D-12 yıl ve üstü	138	3,33	0,79			

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

Çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanlarının eşin çalışma durumuna göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

**Tablo 10.** Çalışan Mutluluğu Puanlarının Eşin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Eş	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Yöneticiler	Çalışıyor	92	3,01	1,21	-2,74	<b>0,006</b>
	Çalışmıyor	323	3,38	1,15		
Çalışma Arkadaşları	Çalışıyor	92	3,75	0,86	-0,99	0,325
	Çalışmıyor	323	3,86	0,90		
Çalışma Koşulları	Çalışıyor	92	3,12	0,99	-1,99	<b>0,047</b>
	Çalışmıyor	323	3,35	0,99		
Kendini Gerçekleştirme Olanakları	Çalışıyor	92	3,29	0,95	-1,50	0,133
	Çalışmıyor	323	3,45	0,92		
Takdir ve Ödüllendirme	Çalışıyor	92	2,94	1,01	-1,79	0,075
	Çalışmıyor	323	3,15	0,99		
<b>ÇALIŞAN MUTLULUĞU</b>	Çalışıyor	92	3,22	0,81	-2,28	<b>0,023</b>
	Çalışmıyor	323	3,44	0,81		

Yöneticiler ( $t=-2,74$ ;  $p<0,05$ ), çalışma koşulları ( $t=-1,99$ ;  $p<0,05$ ) alt boyut puanları ve çalışan mutluluğu ( $t=-2,28$ ;  $p<0,05$ ) ölçek puanının eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eşi çalışmayan katılımcıların yöneticiler ve çalışma koşullarına ilişkin mutluluk puanları ve çalışan mutluluğu puanları, eşi çalışan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Çalışma arkadaşları, kendini gerçekleştirme ve takdir ve ödüllendirme alt boyut puanlarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ) tespit edilmiştir.

### 3.4 Çalışan Mutluluğu Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 11’de çalışan mutluluğu alt boyut puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 11.** Çalışan Mutluluğu Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Boyutlar	N	2	3	4	5	6
1.Yöneticiler	415	0,52**	0,54**	0,64**	0,64**	0,84**
2.Çalışma Arkadaşları	415	1	0,40**	0,51**	0,49**	0,71**
3.Çalışma Koşulları	415		1	0,64**	0,62**	0,79**
4.Kendini Gerçekleştirme Olanakları	415			1	0,76**	0,87**
5.Takdir ve Ödüllendirme	415				1	0,86**
6.ÇALIŞAN MUTLULUĞU	415					1

Tablo 11'e göre yöneticilere ilişkin çalışan mutluluğu ile çalışma arkadaşları ( $r=0,52$ ;  $p<0,05$ ), çalışma koşulları ( $r=0,54$ ;  $p<0,05$ ), kendini gerçekleştirme ( $r=0,64$ ;  $p<0,05$ ), takdir ve ödüllendirmeye ilişkin çalışan mutluluğu ( $r=0,64$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11'e göre çalışma arkadaşlarına ilişkin çalışan mutluluğu ile çalışma koşulları ( $r=0,40$ ;  $p<0,05$ ), kendini gerçekleştirme ( $r=0,51$ ;  $p<0,05$ ), takdir ve ödüllendirmeye ilişkin çalışan mutluluğu ( $r=0,49$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11'e göre çalışma koşullarına ilişkin çalışan mutluluğu ile kendini gerçekleştirme ( $r=0,64$ ;  $p<0,05$ ), takdir ve ödüllendirmeye ilişkin çalışan mutluluğu ( $r=0,62$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11'e göre kendini gerçekleştirmeyle ilişkin çalışan mutluluğu ile takdir ve ödüllendirmeye ilişkin çalışan mutluluğu ( $r=0,76$ ;  $p<0,05$ ) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## SONUÇ

Çalışan mutluluğunun demografik kriterler bazında analiz edildiği bu çalışmada, çalışan mutluluğu ölçek puanı  $3,39\pm 0,81$  olarak tespit edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan kişilerin çalışan mutluluğunun "kararsızım" aralığında (orta düzeyde) olduğu söylenebilir.

Çalışan mutluluğu boyutları incelendiğinde ise;

- En yüksek puana sahip çalışan mutluluğunun "çalışma arkadaşları" ( $3,83\pm 0,89$ ) ("katılıyorum" aralığında),
- En düşük puana sahip çalışan mutluluğunun "takdir ve ödüllendirme" ( $3,10\pm 1,00$ ) ("kararsızım" aralığında) olduğu tespit edilmiştir.
- Elde edilen puanlara göre yöneticiler, çalışma koşulları ve kendini gerçekleştirme olanaklarına ilişkin çalışan mutluluğu "kararsızım" aralığında (orta düzeyde) olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analiz sonucuna göre çalışan mutluluğu ölçek ve alt boyut puanları; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, çocuk sayısına, eğitim durumuna, çalışma süresine, göreve ve eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemekte, alt boyut puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Alt boyut puanlarında yüksek mutluluğa sahip gruplar; kendini gerçekleştirme boyutunda çocuk sahibi olmayan, 1 ve 3 çocuk sahibi katılımcılar ve yöneticiler; çalışma koşulları, takdir ve ödüllendirme boyutunda; ilköğretim ve lise düzeyinde öğrenim gören katılımcılar; yöneticiler ve çalışma koşulları boyutunda eş çalışmayan katılımcılardır.

Araştırma sonuçları ilgili alan yazında yer alan araştırmalarla kıyaslandığında araştırma sonucumuzu destekler şekilde cinsiyet ve çalışan mutluluğu arasında bir ilişki olmadığını savunan

araştırmalar (Wilson, 1967, Diener, 1994; Myers & Diener, 1995; Kangal, 2013, Akduman, 2015; Karahan, 2018) mevcuttur. Yaş değişkeninin çalışan mutluluğuna etkisi konusunda yapılan çalışmalarda (Wilks & Neto, 2012) araştırma sonucumuzu desteklemeyen şekilde kişilerin kariyerleri ve bir konuma ulaşmak için en çok çabayı harcadığı dönem olan 30 ila 45 yaş arasında mutluluğun düştüğü ve yaş ilerledikçe iş yaşamında sahip olunan konum ve maddi imkanlarında etkisiyle mutluluğun arttığı (Veldhoven & Dorenbosch, 2008, Claes & Loo, 2011; Luchman vd., 2011) savunulmaktadır. Medeni durumun çalışan mutluluğunu etkilemediğini savunan araştırmalar (Akduman, 2015; Karahan, 2018) alan yazında mevcuttur. Araştırma sonucumuzu desteklemez şekilde kişilerin aldıkları eğitimin bir yandan iş hayatında başarılı olmalarını desteklerken diğer yandan da özgüvenlerini arttırarak, kendilerini gerçekleştirme oranlarını yükseltme, daha sosyal bir yaşama ve memnuniyete sahip olmalarını sağlama gibi etkileri nedeniyle hem bireysel hem de çalışan olarak mutluluğu arttırdığını savunan alışmalar (Fisher, 2010; Diener & Seligman, 2022) mevcuttur.

Bu araştırma kullanılan ölçekler ve katılımcı sayısı ile kısıtlıdır. Araştırmanın daha genellenebilir sonuçlara ulaşması için daha geniş katılımcı gruplarıyla uygulanması, çalışan mutluluğu ile ilişkisi olası aşağıda sıralanan değişkenler ile analiz edilmesi daha geniş kapsamlı bulgulara ulaşmasını sağlayabilir;

- Öznel iyi oluş (mutluluk)
- Kişilik
- Gelir seviyesi
- Psikolojik sağlamlık
- İnsan kaynakları yönetimi politikası
- Performans
- Memnuniyet
- Bağlılık

**KAYNAKÇA**

Achor, S. (2011). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. London, UK: Ebury.

Akduman, G. (2015). *Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi*. Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Akduman, G. (2021). Çalışan mutluluğu ölçeği (ÇMÖ): Türk kültüründe çalışanları mutlu eden kriterleri analiz eden bir ölçek geliştirme çalışması. *International academic social resources journal*. 6(30), 1505-1516.

Anderson, N., Öneş, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2009). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı. 2. cilt- Örgüt psikolojisi*. İstanbul: Literatür yayıncılık.

Aristoteles (2022). *Mutlu ve erdemli yaşamın yolları*. Yayına hazırlayan: Çağla Özden. İstanbul: Destek yayınları.

Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *Journal of applied psychology*, 90(5), 882-892.

Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyo-demografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege akademik bakış. 11* (Özel Sayı), 113-123.

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

Carnegie, D. (2021). *Hayat kısa mükemmelleştirmeye bak!* Çeviren: Murat Demirekin. İstanbul: Salon yayınları.

Claes, R. & Loo, K. (2011). Relationships of proactive behaviour with job-related affective well-being and anticipated retirement age: An exploration among older employees in Belgium. *European journal of ageing*. 8(10), 233-241.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row.

Çalışkan, K. (2010). Kurumlarda iyilik de var. Editör: Güler İslamoğlu. *Mutluluk* (119-136). Ankara: Nobel akademik yayıncılık.

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social indicators research*. 31(2), 103-157.

Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological science*. 7(3), 181-185.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55, 34-43.

Diener, E. & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*. 13(1), 81-84.

Eryılmaz, A. (2016). *Herkes için mutluluğun başucu kitabı, teoriden uygulamaya pozitif psikoloji*. Ankara: Pegem akademik yayıncılık.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*. 12(4), 384-412.

Fowler, J., H. & Christakis, N., A., (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: Longitudinal analysis over 20 years in the framingham heart study. *British medical journal*. 337, 1-9.

Freud, S. (2015). *Mutluluk dediğimiz şey*. 5. Basım. İstanbul: Zeplin kitap.

Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji*. 1. Basımdan çeviri. Çeviri Editörü: Yrd. Doç. Dr. Tayfun Doğan. Ankara: Nobel akademik yayıncılık.

Jones, J. P (2010). *Happiness at work*. United Kingdom: Wiley-Blackwell publication.

Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik sosyal bilimler dergisi*. 12(44), 215-229.

Karahan, G. (2018). *Örgütsel iletişimde işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile öznel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi: Türkiye’de havayolu şirketlerinde kabin memurları üzerine bir alan araştırması*. Doktora tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köknal, Ö. (1986). *İnsanları anlamak*. İstanbul: Altın kitaplar.

Köksal, Y., Bayraktaroğlu, H. ve Sarı, S. (2014). tüketicilerin mutluluk düzeylerine göre markalı ürünlere bakışları üzerine bir inceleme: Giyim sektörü örneği. *Uluslararası Alanya işletme fakültesi dergisi*. 6 (2), 73-81.

Luchman, J. N., Kaplan, S. A. & Dalal, R. S. (2011). Getting older and getting happier with work: An information-processing explanation. *Social Indicators Research*. 108(3), 535-552.

McKee, A. (2018). *İş'te nasıl mutlu olunur?* Çeviri: Demet Altınyeleklioğlu. İstanbul: Park yayınları.

Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Papeles del psicólogo / Psychologist papers*. 37(2), 143-151.

Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological science*. 6,10-19.

Nishimura, M. & Joshi, A. (2021). Self-Determination theory and the happiness and academic achievement of students at a women's university. *Psychological studies*. 66(2), 139-153.

Russell, B. (2022). *Mutlu olma sanatı*. Çevirmen: Yunus Sağlamtürk. İstanbul: Say yayınları.

Wilks, D.C. & Neto, F. (2012). Workplace well-being, gender and age: Examining the double jeopardy effect. *Springer Science and business media*.114, 875-890.

Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*. 67(4), 294-306.

Veldhoven, M. & Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career development international*. 13(2), 112-131.

Yıldızhan, A. (2007). *Mutluluğun denklemi*. İstanbul: Kaligrafi yayıncılık.

Yiğit, R., Dilmaç , B., & Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya emniyet müdürlüğü alan araştırması. *Polis bilimleri dergisi*. 13(3), 1-18.



## KAMU FON DESTEKLERİ VE AKADEMİK GİRİŞİMCİLİK: DEPREM ARAŞTIRMALARI ÖRNEĞİ

Dr. Öğr. Üyesi Hafize Ufuk KORKMAZ <sup>1</sup>

### ÖZ

Tüm Dünya’da deprem, sel, su taşkını, fırtına gibi ani gelişen doğal afetler farklı düzeylerde görülebilmektedir. Her ne kadar doğal afetler denildiğinde olumsuz yönler akla geliyor olsa da girişimcilik bakış açısı ile incelendiğinde her olumsuzluk, her hata ve her eksiklik girişimciler için geliştirilebilecek iş fırsatları olarak görülebilmektedir. Doğal afetler sonucunda ortaya çıkan aksaklık, hata ve eksikliklerin giderilebilmesi amacıyla temel araştırmalar için kamu finansman destekleri geliştirilmektedir. Bu araştırma, Türkiye’deki depremlere yönelik yapılmış olan akademik araştırma projeleri ve bu projelere verilen destekleri araştırmak için doküman incelemesini kullanan nitel bir yaklaşımı benimsemiştir. Bu kapsamda; depreme yönelik çalışmalar yapan akademisyenlere AFAD ve TÜBİTAK tarafından verilen araştırma destek finansmanlarına değinilmiştir. 2022 yılı Haziran ayında AFAD tarafından yayınlanan ve akademisyenlerin bugüne kadar AFAD desteği alarak yürütmüş olduğu projelerden 25 proje devam etmekte olup 38 proje tamamlanmıştır. 2014 – 2023 yıllarında TÜBİTAK bünyesindeki enstitüler ve akademisyenlere yönelik çağrılar sonucunda depreme yönelik on proje grubu oluşturulmuş ve 300’ün üzerinde proje desteklenmiştir. Kamu proje destekleri alan akademisyenler yanı sıra Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Ar-Ge merkezlerinde deprem alanında faaliyet gösteren 22 firma belirlenmiştir. Çalışmada deprem temalı projelere yönelik çalışan akademisyenlere kamu tarafından verilen araştırma destek finansmanlarını belirlemek ve gerçekleştirilen projeler sonucunda ortaya çıkabilecek ürün ya da hizmetlerin akademik girişimciliğe (spin-off) dönüşmesi amacıyla verilebilecek iş fikri önerilerini sunmak amaçlanmaktadır. Multidisipliner ekiple bilgi tabanlı gerçekleştirilen kapsamlı Ar-Ge çalışmaları gibi güçlü yönleri olabilen akademik projelerin, ticarileşebilir ürün ya da hizmetlere dönüşebilmesi ve ihracat potansiyeli yaratabilen şirketlere dönüşmesi mümkün görünmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademik girişimcilik, Kamu proje destekleri, Deprem, Spin-off, Teknoloji Geliştirme Bölgesi

**Jel Kodları:** L26, M01

---

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, KTO Karatay Üniversitesi, h.ufuk.korkmaz@gmail.com (ORCID: 0000-0001-8158-8130)

## PUBLIC FUND SUPPORT AND ACADEMIC ENTREPRENEURSHIP: THE CASE OF EARTHQUAKE STUDIES

### ABSTRACT

Sudden natural disasters such as earthquakes, floods, floods and storms can be seen at different levels all over the world. Although negative aspects come to mind when natural disasters are mentioned, every negativity, every mistake and every defect can be seen as business opportunities that can be developed for entrepreneurs when examined from the perspective of entrepreneurship. Public financial support is being developed for basic research in order to eliminate the faults, errors and deficiencies that arise as a result of natural disasters. This research adopted a qualitative approach using document review to investigate academic research projects and support given to earthquakes in Turkey. In this context; Research support financings given by AFAD and TUBITAK to academicians working on earthquakes are mentioned. Among the projects published by AFAD in June 2022 and carried out by academicians with the support of AFAD, 25 projects are ongoing and 38 projects have been completed. In 2014-2023, as a result of calls to institutes and academicians within TÜBİTAK, ten project groups were formed for earthquakes and more than 300 projects were supported. In addition to academics receiving public project support, 22 companies operating in the field of earthquakes were determined in Technology Development Zones and R&D centers. It is aimed to determine the research support finances given by the public to the academicians working on earthquake-themed projects and to offer business idea suggestions that can be given in order to turn the products or services that may arise as a result of the realized projects into academic entrepreneurship (spin-off). It seems possible that academic projects, which have strong aspects such as knowledge-based comprehensive R&D studies carried out with a multidisciplinary team, can turn into commercializable products or services and turn into companies that can create export potential.

**Keywords:** Academic entrepreneurship, Public project supports, Earthquake, Spin-off, Technology Development Zone

**JEL Codes:** L26, M01

### GİRİŞ

Doğal afetler öngörülebilir ancak önlenmesi büyük ölçüde mümkün olmayan doğa olaylarıdır. Ancak alınacak tedbirler, verilecek eğitimler ve gerçekleştirilecek uygulamalar ile afet sonrası zarar ve kayıpları en aza indirmek mümkün olabilmektedir. Bilgi ekonomisinin bir getirisi olarak teknolojinin hızla gelişmesi, değişime açık olunması, bilinmeyen keşfedilmesinin birçok dijital yolunun bulunması gibi gelişmeler doğal afetlerin yaratacağı hasarın tespitinde ve azaltılmasında kullanılabilir. Doğal afetlere yönelik iş fikri olarak nitelendirilebilecek her yeni ürün ya da hizmet; teknolojinin ve inovasyonun toplumlara hediyesi olarak görülebilmektedir. Bu hediye toplumlara faydasına sunmak isteyen kişiler ise girişimcilerdir. Çözüm bulmak isteyen, topluma fayda sağlamaya çalışan, teknolojiyi kullanabilen, bilgi ve birikime sahip olan kişilerin yeterli finansman desteklerine ulaşmaları ve bu sayede temel araştırmalarını gerçekleştirebilmeleri ise, iş fikirlerini hayata geçirebilmelerinde atmaları gereken adımların başında gelmektedir.

Yapılan literatür araştırması neticesinde akademik girişimcilerin araştırmaları için tanımlanan kamu destekleri ve akademisyenlerin şirketleşmeleri konularının bir arada incelendiği bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Akademisyenlerin akademik bilgi, birikim ve tecrübelerini hem ulusal hem de uluslararası pazarda ticarileşebilir bir ürüne dönüştürebilmeleri şirketleşmeleri ile mümkün görünmektedir. Akademisyenler tarafından yürütülen temel araştırmaların istihdam yaratabilen, ticarileşme potansiyeli olan ve fikri sınai mülkiyet hakkına sahip ürünlere dönüşebilmesi ekonomik kalkınmaya katkı sağlayabilmektedir. Bu çalışma ile deprem temalı projelere yönelik çalışan akademisyenlere kamu tarafından verilen araştırma destek finansmanlarını belirlemek ve gerçekleştirilen projeler sonucunda ortaya çıkabilecek potansiyel iş fikir fırsatlarının akademisyenlerin akademik girişimcilere (spin-off) dönüşmesi amacıyla verilebilecek iş fikri önerilerini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada Türkiye'nin deprem verileri yanı sıra deprem araştırmaları ile ilgili kamu raporları, kamu finansman destekleri ve bu destekleri kullanarak gerçekleştirilmiş olan proje alanları incelenmektedir.

Potansiyel akademik girişimciler yanı sıra kariyer olarak girişimciliği tercih eden tüm potansiyel girişimcilerin deprem başlığı altındaki fırsat alanlarını belirleyebilmelerini sağlamak da bir diğer amaçtır. Özellikle çalışmada yer alan iş fırsat önerilerinin bireylerin can kaybı yaşamasını azaltabilecek, deprem sonrasında hayatlarını sürdürmelerine fayda sağlayabilecek ve hayat şartlarını kolaylaştırabilecek projeler geliştirmesine ve ticarileştirilmesine öncü olması hedeflenmektedir.

## 1. TEKNOLOJİ VE GİRİŞİMCİLER

Sanayileşmekte olan bir ülkenin inovasyona dayalı bir ekonomiye doğru sıçraması, yetenek, altyapı ve kaynaklar gerektirmektedir (Lalkaka, 2002: 167). Girişimcilerin çoğu, başarılı olmak için iyimser olan yüksek motivasyonlu işletme sahipleridir (Games ve Sari, 2020: 6). Girişimcilerin daha önce edindikleri deneyim ve becerileri kullanmak için en büyük fırsatlara sahip oldukları sektörde bir şirket kurmaları beklenmektedir (Koster ve Andersson, 2018: 270). Bir girişim işlerin ya da faaliyetlerin yürütülmesinde önemli rol oynayabilecek insan kaynaklarına sahip olması açısından desteklenmelidir (Trang, 2019: 53). Devlet, iş dünyası, risk sermayesi ve topluluklar girişim yaratma sürecini canlandırmada özel bir role sahiptir (Lalkaka, 2002: 167).

Küçük ve orta ölçekli firmaların yenilikleri ve teknolojileri geliştirmesi önemli kabul edilmektedir (Antoncic ve Prodan, 2008: 257). Girişimcilerin geliştirdikleri projeler yenilikçi ve girişimci faaliyetler olarak tanımlanmakta ve aktif olarak kaynakları korumakta, temiz enerji kullanmakta ve insanların yaşam ortamını geliştirmektedir (Chen, Chen, Chen ve Xie, 2018: 612). İşletmeler tescilli teknolojiler yaratma yatırımları, teknolojik gelişmelerde öncü olma ve deney yapma, Ar -Ge ve teknolojik yenilikler yapma, yeni süreç ve üretim yöntemleri tasarlama gibi teknolojik girişimcilik faaliyetlerini geliştirerek fayda elde edebilmektedir (Antoncic ve Prodan, 2008: 263).

Birbiriyle ilişkili olan teknolojik ilerleme, girişimcilik ve rekabetçi piyasalar günümüz küresel ekonomisini önemli ölçüde değiştirmektedir. (Lalkaka, 2002: 167). Girişimcilik, ülke ekonomisinin itici faktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Putri, Anggadwita ve Wicaksono, 2019: 366). Teknolojinin hızla gelişimi ve küreselleşmenin de etkisi ile yenilik ve girişimciliğin ekonomik büyümenin başlıca itici güçleri haline geldiği görülmektedir (Lalkaka, 2002: 167). Girişimciler, yenilikçi davranışları kullanarak risk alma yeteneğine sahip olduklarından dolayı toplumda ayırt edici karakterler olarak görülmektedir (Games ve Sari, 2020: 1) Girişimciler bir ülkenin ekonomisini canlandırabilmektedir. Bu nedenle birçok ülkenin odak noktası girişimci sayılarını artırabilmektir (Putri, vd, 2019: 366). Üniversiteler, girişimcilik ekosisteminin kilit aktörleridir. Bilgi yaratma ve yayma faaliyetlerinin olumlu bir yansıması, akademisyen firmalarının kurulmasıdır (Civera, Meoli ve Vismara, 2019: 381).

Küreselleşme ve modernleşmeden dolayı teknolojinin ve bilginin bazen daha da gelişmesi iş dünyasındaki rekabeti artırmaktadır (Trang, 2019: 53). Son yıllarda mikroelektronik, kablosuz iletişim ve bilgi teknolojilerindeki büyük ilerlemelerin gelecekte de devam edeceği inancı nesnelere internetinin ortaya çıkışına sebep olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek teknoloji KOBİ'lerde; yaygın olarak küçük ölçekli şirketler mikro şirketlere kıyasla yenilik uygulamalarına daha açık olma eğiliminde olabilmektedir (Rosyihan ve Samira, 2017: 161-165). Hem ulusal hem de uluslararası çapta mobil uygulamaların gelişimi hızla çoğalmaktadır. Bu gelişme teknogirişimciler için muazzam bir fırsat sağlamaktadır (Adrian ve Tarigan, 2014: 10). Daha fazla girişimci, yeni iş alanları için daha fazla potansiyel ve dolayısıyla büyümek için daha fazla istihdam anlamına gelmektedir (Putri, vd, 2019: 366).

Girişimciler, toplumlara yardımcı olmak ve bir bütün olarak ekonomik kalkınmayı sağlamak için gerekli özelliklere sahip olmaktadır. Bu nedenle deprem sonrasında ve afet yönetiminde önemli rol oynamaları beklenmektedir (Games ve Sari, 2020: 6). Tedbir alınmasını sağlayacak bilinçlendirme etkinlikleri yapılması ile birçok riskin azaltılması mümkün olabilmektedir (Çoban, Sözbilir ve Göktaş, 2017: 131).

## **2. AKADEMİK GİRİŞİMCİ (SPIN-OFF)**

Endüstri 4.0'ın gelişimi, girişimcileri artan rekabet karşısında teknolojik girişimciler olmaya teşvik etmektedir (Putri, vd, 2019: 366). Teknogirişimcilik genellikle gençlerin hakimiyetinde olmaktadır. Startup şirketi olarak adlandırılmakta ve bir iş ya da internet tabanlı şirketin öncülüğünü yapmaktadır (Rosyihan ve Samira, 2017: 162) Teknogirişim, girişimcilik ve teknoloji kavramlarını birleştirmektedir. Teknolojide uzmanlaşmaya yönelik güçlü bir istek ve girişimcilik kavramının kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını içermektedir (Putri, vd, 2019: 367) Teknogirişimci teknolojiyi kapsayan bir girişimci oluşumu olarak tanımlanmaktadır (Purnomo, vd., 2020: 521).

Akademik girişimciler teknolojik öncüler olarak tanımlanmaktadır (Thompson ve Chen, 2011: 470). Akademisyen firmaları, onları önemli bir radikal yenilik kaynağı haline getiren güçlü bilim üzerine kurulmaktadır (Fukugawa, 2022: 2). Mevcutta var olan akademisyen işletmelerinin çoğunun yeni fikir uygulama arzusu tarafından yönlendirildiklerini varsayılmaktadır (Thompson ve Chen, 2011: 455). Yenilik içeren fikirlerin kalitesi patent değeri ile ölçülmekte ve bu akademisyen firmalarının büyüme potansiyeline işaret etmektedir (Fukugawa, 2022: 6). Akademisyenin işletme sahibi olarak kurduğu yeni girişimde bilgi ve deneyiminden yararlanma kritik önem taşımaktadır (Furlan, 2016: 431). Yeni akademisyen firmalarının başarısını açıklamada sektöre özgü becerileri ve deneyimleri önemli olmaktadır (Koster ve Andersson, 2018: 265). Akademisyen kurucunun deneyiminin fazla olması, giriş öncesi sektöre özgü bilgiden elde edilen faydayı azaltabilmekte ve aynı zamanda yeni duruma uyarlamadan işin nasıl yürütüldüğüne dair önceki bilgilerine çok fazla güvenme eğiliminde olabilmektedir (Furlan, 2016: 431).

Üniversitelerin örgütsel özellikleri akademisyenlerin girişimci davranışlarında önemli bir rol oynamaktadır (O'Shea, Allen, Chevalier ve Roche, 2005: 1006). Bir akademisyen firmasının ilk kuruluşunun motivasyonu ve destek için akademisyen meslektaşlar ve lisansüstü öğrenciler temel olarak bilgi, etki ve insan kaynakları sağlamaktadır. Ancak sosyal sermaye oluşturarak girişimin gelişimini hızlandırmada gerekli bilgi ve ağlara sahip olmamaktadır (Hayter, 2016: 486). Teknogirişimciler alanlarında büyük yetkinliğe sahip olmalarına rağmen işi yürütecek sermaye en büyük sorunlardan biri olarak karşılına çıkmaktadır (Adrian ve Tarigan, 2014: 10). Teknoloji finansmanı, Ar-Ge laboratuvarlarının sanayi ile bağlarını güçlendirmenin yanı sıra yerel ve küresel pazar için teknoloji tabanlı ürünlerin üretilmesi amacıyla hibe, kredi ve/veya öz sermaye şeklinde sağlanabilmektedir (Upadhyay, Sikka ve Abrol, 2010: 680). Kamu hibe fonları yanı sıra kitlesel fonlama da kısa vadede girişimcilik projeleri için kaynak yaratılmasına katkıda bulunabilmektedir (Chen, vd., 2018: 619). Ayrıca üniversite-sanayi iş birliklerinin sürdürülmesi de faydalı etkiler yaratmaktadır (O'Shea, vd., 2005: 1006).

Her geçen gün özellikle teknoloji alanının oldukça hızlı bir şekilde gelişmesi, bilgi temelli yeni ekonominin itici gücü ile yeni mal ya da hizmetlerin farklılaşarak pazara sunulması ve tüketicilerin beklenti ve isteklerinin hızla değişmesi; bilginin, teknolojinin, Ar-Ge'nin ve tasarımın bir araya gelerek pazarda rekabetçi konum elde eden mal ya da hizmetler üretilmesini gerektirmektedir. Akademisyenlerin alanlarına özgü son gelişmeleri takip etmeleri ve bilginin temel alındığı araştırmalar yapmaları güçlü bir avantaj olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu avantajı değerlendirmeleri ve Ar-Ge çalışmaları ile her zaman pazarın bir adım ilerisinde olabilecekleri mal ya da hizmetler üretilmesi mümkün görünmektedir. Akademisyenlerin inovatif çalışmalarını destekleyen bir üniversite kültürü içerisinde bulunmaları ve inovasyona yönlendirilmeleri önemli olmaktadır. Ancak üniversitelerin

bütçelerindeki kısıtlar nedeniyle akademisyenlerin çalışmalarına finansman kaynağı bulabilmelerinde güçlüklerle karşılaştıkları bilinmektedir. Bu nedenle kamu proje desteklerinden, melek yatırım platformlarından ve kitlesel fonlamadan faydalanmaları önerilmektedir. Tamamlanan projelerini ticarileştirerek gelir elde edebilmeleri ya da patentlenebilirlik araştırmalarının yapılmasına yönlendirilmeleri ise önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **2.1. Akademik Girişimcilerin Şirketleşmesinde Teknoloji Geliştirme Bölgesinin Yeri**

Teknoloji Geliştirme Bölgesi (TGB); yeni ya da ileri teknoloji içeren mal ya da hizmet üretmek isteyen girişimci, araştırmacı ve akademisyenler için kurulmuş olan akademik, sosyal ve kültürel siteler olarak tanımlanmaktadır (Teknopark, 2023). TGBlerde bilgi temelli teknolojik, inovatif, ihracat potansiyeli yüksek ve araştırma geliştirme (Ar-Ge) sonucu ortaya çıkmış mal ya da hizmetler ortaya çıkarılmaktadır.

Türkiye’de TGBler için ilk kez 2001 yılında 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu yayınlanmıştır (Teknopark, 2023). Bu kanun ile sanayici, araştırmacı ve üniversitelerin buluşturularak teknolojik üretime yönelik yeni ürün ve üretim yöntemleri geliştirmeleri sağlanmaktadır. Mart 2023 itibariyle; Türkiye’de 98 Teknoloji Geliştirme Bölgesi bulunmaktadır. 82’si aktif olarak faaliyetine devam etmektedir. Altyapı çalışmalarının Mart 2023 itibariyle devam etmesi sebebiyle 16’sı henüz faaliyete geçmemiştir (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023).

Genellikle bir teknoloji geliştirme bölgesi içerisinde yer alan ve bir teknik üniversiteye veya araştırma enstitüsüne bağlı olan kuluçka merkezleri desteklerin sinerjik bir şekilde sunulması için bir platform sağlamaktadır (Lalkaka, 2002: 167). Akademisyenlerin girişimcilik sürecine katılmaları için teşvikler geliştirilerek akademisyenlerin izleyeceği bir kariyer yolu olarak güçlendirilmektedir (O’Shea, vd., 2005: 1006). Mart 2023 verilerine göre Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde faaliyet gösteren akademisyen ortaklı firma sayısı 1.829’dur (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2023). Mevzuat Bilgi Sistemi’nde yer alan üniversitelerin Öğretim Elemanlarının Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde şirket kurmasına yönelik yönetmeliklerde yapılan incelemede 2022 yılında yayınlanan en güncel mevzuatın 39597 numaralı mevzuat olduğu belirlenmiştir. Bu mevzuat kapsamında; akademisyenin görevlendirilme ve şirket kurma sürecinde başvuru yapılması gereken üniversite birimleri hakkında detaylı bilgiler yer almaktadır (Mevzuat, 2023).

TGBlerde bilgi temelli teknolojik, inovatif, ihracat potansiyeli yüksek ve araştırma geliştirme (Ar-Ge) sonucu ortaya çıkmış mal ya da hizmetler ortaya çıkarılmaktadır. Akademisyenler yaptıkları araştırmaların sonuçlarını ticarileştirmek amacıyla şirket kurabilmektedir. Şirket kurma, ortak olabilir ya da şirket yönetiminde görev almak isteyen akademisyenler görevlendirme talebi ile üniversitelerine başvuru yapabilmektedir. Aynı zamanda akademisyenler TGB, Teknoloji Transfer Ofisi (TTO), Şirket

Faaliyetleri ve Ar-Ge Merkezinde ya da Tasarım Merkezinde görevlendirilebilmektedir. Görevlendirme sürelerinde üniversite idari birimlerinden aylıklı, aylıksız, tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışma izni verilebilmektedir. Akademisyenlerin TGBlerde şirket kurabilmeleri kendilerine birçok avantaj sağlamaktadır. Bu avantajlar temel olarak finansal ve vergisel teşvik, destek, muafiyet ve istisnalardır. TGB dışında kurulacak şirketlerde akademisyenler ortak olarak yer alabilmektedir. Ancak TGB’de kurulan şirketlerin faydalanabileceği finansal ve vergisel avantajlar düşünüldüğünde, bir akademisyenin TGB içerisinde şirketleşmesi hem araştırmalarında hem finansal destek sağlamada hem de nitelikli personel istihdam etmede çok daha etkili olabilmektedir.

### 3. DEPREM VE DEPREM ARAŞTIRMALARI

Türkiye Kuzey, Doğu ve Batı Anadolu fay hatlarındaki deprem kuşağında bulunmaktadır. 1900 ile 2019 tarihleri arasında meydana gelen 240 deprem; can kaybı, ağır hasar ya da yıkıma neden olmuştur (TRTHaber, 2019).

2019 yılından sonra Elazığ, İzmir ve Kahramanmaraş merkezli olmak üzere üç büyük deprem daha meydana gelmiştir. Türkiye’de 1939-2023 yılları arasında can ve mal kaybına sebep olarak büyük yıkım yaratan dokuz büyük deprem yaşanmıştır. Bu depremlere ilişkin yıl, merkez üssü ve deprem büyüklüğü Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Türkiye’de 1939-2023 yılları arasında gerçekleşen büyük depremler

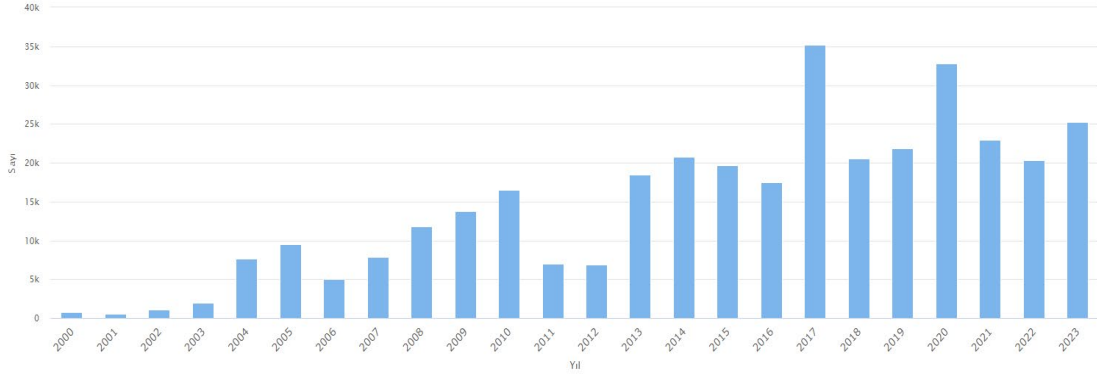
No	Depremin Gerçekleştiği Yıl	Depremin Merkez Üssü	Depremin Büyüklüğü
1	1939	Erzincan	7,9
2	1976	Çaldıran	7,5
3	1999	Düzce	7,2
4	1999	Gölcük	7,4
5	2003	Bingöl	6,4
6	2011	Van	7,2
7	2020	Elazığ	6,8
8	2020	İzmir Seferihisar	6,6
9	2023	Kahramanmaraş	7,7

**Kaynak:** TRTHaber, 2023

Türkiye, 17 Ağustos 1999’da, son yüzyılın en büyük depremlerinden birini yaşamıştır. Depremde 17 bin 840 kişi hayatını kaybetmiştir (TÜBİTAK Haber, 2022). 30 Ekim 2020 tarihinde gerçekleşen Seferihisar Depremi ise 2020 yılında yeryüzünde meydana gelen depremler arasında en ölümcül deprem olarak kayıtlara geçmiştir (TÜBİTAK, 2022). 6 Şubat 2023 saat 04.17’de yaşanan Kahramanmaraş merkez üssü olan depremde Kahramanmaraş, Gaziantep, Şanlıurfa, Diyarbakır, Adana, Adıyaman, Osmaniye, Hatay, Kilis, Malatya ve Elazığ’da 1 Mart itibarıyla 45 bin 89 kişi hayatını kaybetmiştir (TRTHaber Gündem, 2023).

Türkiye’de 2000 – 2023 yıllarında meydana gelen deprem sayısına ait grafik Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** 2000 – 2023 Yıllarındaki Deprem Sıklık Grafiği

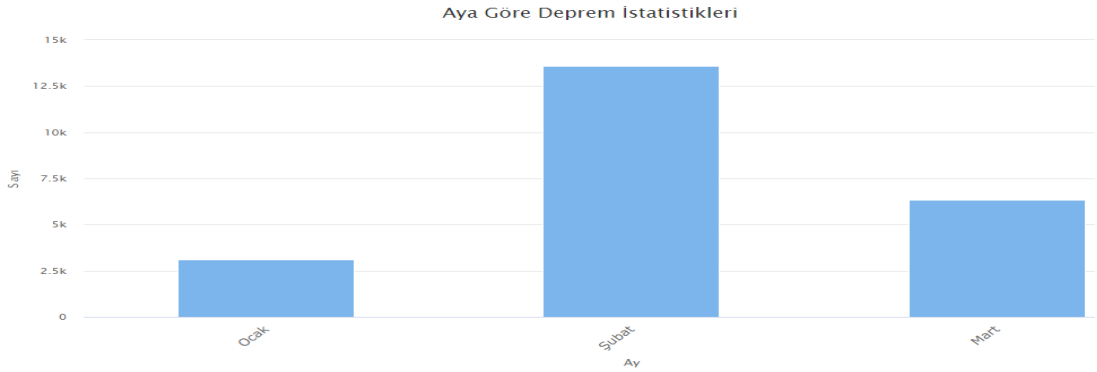


**Kaynak:** AFAD İstatistik, 2023

Tablo 2 incelendiğinde Türkiye’de en çok depremin kaydedildiği yılların 35.177 deprem ile 2017 yılı ve 32.767 deprem ile 2020 yılı olduğu görülmektedir (AFAD İstatistik, 2023).

Tablo 2’nin yalnızca 2023 yılı ele alınarak detaylı incelemesi Tablo 3’te yapılmıştır.

**Tablo 3.** 2023 Yılı İlk Üç Ay Deprem Sıklık Grafiği



**Kaynak:** AFAD İstatistik, 2023

Sadece 2023 yılında 3.123 Ocak ayında, 13.597 Şubat ayında ve 6.324 Mart ayında olmak üzere 15.03.2023 itibariyle 23.044 deprem tespit edilmiştir (AFAD İstatistik, 2023).



### 3.1. Türkiye’de Yer Alan Deprem ile İlgili Kurum ve Kuruluşlar

Günümüzde halen aktif olan ya da koordinasyon ve faaliyetleri devredilen kurum ve kuruluşlardan bazıları; Jeofizik Mühendisleri Odası, T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), Küresel Yer Gözlem Grubu (GEO), Türk Deprem Araştırma Dergisi (TDAD) ve Türkiye Ulusal Sismoloji ve Arz içi Fiziği Komisyonu (TUSAK)dur.

1986 yılında Jeofizik Bülteni, Kitaplar, Jeofizik Dergisi, Balkan Jeofizik Dergisi ve Kütüphane gibi yayınları bulunan Jeofizik Mühendisleri Odası kurulmuştur (JMO, 2023).

T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) bünyesinde yer alan Deprem Dairesi Başkanlığı Türkiye depremselliğine yönelik yerbilim uygulamaları geliştirmektedir. Bu uygulamalar; Türkiye İvme Veri Tabanı ve Analiz Sistemi, Türkiye Deprem Veri Merkezi Sistemi, Türkiye Deprem Tehlike Haritası, Deprem Kestirim ve Analiz Sistemi (DEKAS), Sismojeodezik Deprem Analiz Sistemi (SIDAS) ve AFAD RED- Deprem Hasar ve Kayıp Tahmin Yazılımıdır (AFAD, 2023).

Küresel Yer Gözlem Grubu (GEO) faaliyetlerinin koordinasyonu TÜBİTAK tarafından yapılmaktadır. Dünya genelinde gelecek 10 yıl içerisinde Küresel Yer Gözlem Sistemlerinin Sistemini (GEOSS) inşa etmek üzere oluşturulan hükümetlerarası bir organizasyondur. Dünya çapında jeolojik olarak aktif 11 özel bölgeden biri olarak İstanbul belirlenmiştir Bu bölgeler deprem ve diğer afetler konusunda devamlı izlenmekte ve olası bir afet durumunda kayıpların en aza indirgenmesi hedeflenmektedir (TÜBİTAK GEO, 2023).

1973 yılında yayın hayatına başlayan "Deprem Araştırma Bülteni" 2000 yılında yayın hayatına ara vermiş ancak 2019 yılında yeniden yayın hayatına başlamıştır. Türk Deprem Araştırma Dergisi (TDAD) Türkiye’nin deprem hafızasını “Deprem Araştırma Bültenlerinde barındırmaktadır. Eski sayılarına deprem.afad.gov.tr adresinden erişilebilmektedir (TDAD, 2023).

Türkiye Ulusal Sismoloji ve Arziçi Fiziği Komisyonu (TUSAK) 1968 yılında kurulmuştur. Tüm görev ve faaliyetleri 2009 tarihinden itibaren AFAD tarafından yerine getirilmektedir (TUSAK, 2023).

Türkiye’de hem deprem öncesi hem de deprem sonrası alınması gereken önlemler, yapılması gereken çalışmalar ve sürdürülecek eylemlerin belirlenmesi, gerçekleştirilmesi, takip edilmesi ve sonuçlandırılmasına yönelik birçok önemli kurum ya da kuruluş olduğu görülmektedir.

## 4. YÖNTEM

Bu araştırma, Türkiye’deki depremlere yönelik yapılmış olan akademik araştırma projeleri ve bu projelere verilen destekleri araştırmak için doküman incelemesini kullanan nitel bir yaklaşımı benimsemiştir. Bu amaçla deprem temalı projelere yönelik çalışan akademisyenlere kamu tarafından verilen araştırma destek finansmanları belirlenmiştir. Fon desteği veren kuruluşlardan ilki AFAD olarak

tespit edilmiştir. AFAD verilerine <https://deprem.afad.gov.tr/home-page> internet sitesinden ulaşılmıştır. 2012-2018 yıllarında tamamlanan projelerin üniversitelere ve akademik unvanlara göre dağılımı detaylandırılmıştır. Akademisyenlere fon desteği sağlayan diğer kuruluş ise TÜBİTAK'tır. <https://www.tubitak.gov.tr> internet sitesi üzerinden TÜBİTAK fon desteklerine ulaşılmıştır. Ayrıca ilgili internet sitesinde TÜBİTAK destekli deprem temalı projeler belirlenmiştir. Verilen destekler ve yürütülen projelerin değerlendirilmesi yapılarak, gerçekleştirilen projeler sonucunda ortaya çıkabilecek ürün ya da hizmetlere yönelik öneriler verilmiştir. AFAD ve TÜBİTAK yanı sıra Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nca desteklenen Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve sanayide yer alan Ar-Ge merkezlerinde deprem alanında projeler yürüten firmalar belirlenmiştir. Ayrıca yürütülen tüm projelerden çıktığı olarak elde edilen ürün ya da hizmetlerin akademik girişimciliğe (spin-off) dönüşmesi amacıyla verilebilecek iş fikri önerilerini sunmak amaçlanmaktadır.

## 5. BULGULAR

### 5.1. Fon Destekleri: AFAD

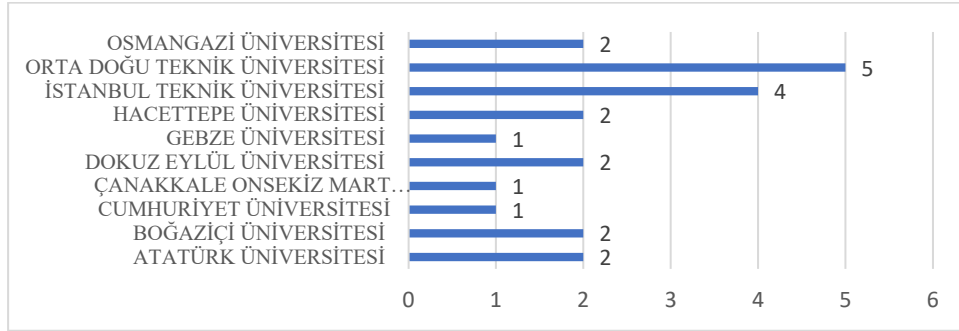
AFAD bünyesinde 2012 yılında araştırma projeleri geliştirilmesi amacıyla Ulusal Deprem Araştırma Programı (UDAP) kurulmuştur. 2011 yılında AFAD bünyesindeki Deprem Danışma Kurulu (DDK) Ulusal Deprem Stratejisi ve Eylem Planı (UDSEP-2023) oluşturmuştur. UDSEP 2023'ün temel amacı; depremlerden kaynaklanan zarar ve kayıpların önlenmesi, depremlerin etkilerinin azaltılması ve depreme dayanıklı yeni yaşam çevrelerinin oluşturulmasıdır. UDSEP stratejilerinin gerçekleştirilmesinde 13 farklı kamu kuruluşu sorumlu olup eylemler kurumlar arasındaki görev dağılımı ile yürütülmektedir (AFAD Deprem, 2023).

UDSEP 2023; 2022 Yılı İtibarıyla %66 tamamlanma oranına ulaşmıştır. 13 strateji ile %100 tamamlanma oranına sahiptir. Henüz tamamlanmamış olan üç stratejiye bağlı eylemler bulunmaktadır (AFAD Deprem, 2023).

UDSEP-2023 kapsamında 2022 yılı itibarıyla henüz tamamlanmayan stratejilere aşağıda yer verilmektedir.

- B.1.4. Mevcut deprem mühendisliği laboratuvarlarının daha etkin ve herkese açık şekilde hizmet verebilmesi için koordineli bir sistem kurulacaktır
- B.2.1. Tarihi yapıların deprem güvenliklerinin belirlenmesine ve güçlendirilmelerine yönelik teknik bilgilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
- C.1.3. Büyük depremlere maruz kalan illerde deprem müzelerinin kurulması sağlanacaktır. (AFAD UDSEP-2023, 2022).

2012-2018 yıllarında UDAP tarafından desteklenerek tamamlanan başarılı proje uygulamaları bulunmaktadır. Bu proje uygulamalarının üniversitelere göre dağılımı Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** 2012-2018 yıllarında tamamlanan projeler

**Kaynak:** AFAD UDAP, 2019

2022 yılı Haziran ayında AFAD tarafından yayınlanan ve akademisyenlerin AFAD desteği olarak yürütmüş olduğu projelerden 25 proje devam etmekte olup 38 proje tamamlanmıştır. Projeleri yürüten akademisyenlerin unvanları incelendiğinde ise 27 Prof. Dr., 14 Yrd. Doç. 22 Doç. Dr. olduğu görülmektedir (AFAD UDSEP, 2022: 230).

## 5.2. Fon Destekleri: TÜBİTAK

TÜBİTAK tarafından akademisyenlerin afet ve depremlere yönelik proje geliştirmesi amacıyla verilen kamu desteklerinden bazıları; TÜBİTAK 1002-C Doğal Afetler Odaklı Saha Çalışması Acil Destek Programı ve ARDEB 1001 Programı Kapsamında “Deprem Araştırmaları” başlıklı özel çağrılaridir.

Doğa kaynaklı afetler sonrası veri toplamak ve saha çalışması yapmak üzere üniversite ve araştırma enstitülerindeki araştırmacılara kısa süreli çalışma desteği sağlanmaktadır (TÜBİTAK 1002c, 2023). Şehirleşme stratejileri, yerleşim, inşaat, mimari ve planlama alanlarında bilim ve teknoloji tabanlı yöntem ve çalışmalardan yararlanılmaktadır. Özel çağrının hedefi; depremin risk ve etkilerine disiplinler arası ya da çok disiplinli araştırmalar ile katkı sağlamaktır (TÜBİTAK 1001, 2021).

TÜBİTAK 2017-2022 yılları arasında deprem temalı akademik projelere 150 milyona yakın finansman sağlamıştır. Yalnızca İzmir depremi için ayrılan bütçenin ise 11 milyon olduğu belirtilmektedir (TÜBİTAK, 2022). 23 Kasım 2022 tarihinde Düzce’de gerçekleşen 5.9 büyüklüğündeki deprem sonrasında deprem alanında 39 üniversiteden 394 araştırmacı tarafından gerçekleştirilen 80 proje desteklenerek 65 milyon lira fon ayrılmıştır (TÜBİTAK Haber 2, 2022). Ayrıca sahada 59 farklı kurum ve 510 araştırmacı toplam 119 proje yürütmektedir. Kurulan on bir çalışma grubu ile sahada durum tespiti, analiz ve öneri geliştirme şeklinde raporlar alınmaktadır (TÜBİTAK Haber 3, 2023). 2023 Şubat ayında gerçekleşen Kahramanmaraş merkezli deprem sonrası saha araştırmalarına destek verilmiştir. 57 farklı kurum ve 497 araştırmacı toplam 107 proje için bölgeyi incelemektedir (TÜBİTAK Haber 4, 2023).

Desteklenen projelerde çok yönlü yer bilim araştırmaları, deprem mühendisliğine yönelik dijital teknolojiler, depremin sosyo-ekonomik ve toplumsal yaygın etkileri, yenilikçi inşaat modelleri ve ileri malzeme teknolojilerinin kullanımı ve mimari tasarımlara yönelik mühendislik çözümleri yer almaktadır (TÜBİTAK, 2022). TÜBİTAK bünyesindeki enstitüler ve akademisyenlere yönelik çağrılar sonucunda depreme yönelik desteklenmiş olan projeler Tablo 5’te yer almaktadır.

**Tablo 5.** TÜBİTAK Destekli Deprem Temalı Projeler

No	Tarih	Proje Adı
1	2023	Deprem mühendisliği ve yapısal sağlık takibine yönelik test ve ölçüm
2	2023	Kahramanmaraş depremi araştırma projeleri
3	2022	Yer hareketleri izleme sistemi (YER-HİS)
4	2022	Kuşadası körfezi içindeki fayların deprenselliğinin ve aktif tektonik özelliklerinin yüksek çözünürlüklü deniz tabanı ölçümleri ile belirlenmesi
5	2022	Depremi anlık ölçebilen fiber optik kablo teknolojisi FOTAS sistemi
6	2021	Robot göz
7	2020	Deprem master planı hazırlık projesi
8	2016	Afet hasar tespit yazılımı
9	2014	Türkiye köprülerinde ileri teknolojilerin geliştirilmesi
10	2014	Binaların depreme dayanıklılığını bir saat içinde yüzde 90 doğruluk payıyla saptayan sistem

Kaynak: TÜBİTAK Deprem, 2023

Tablo 5’e göre 2014 – 2023 yıllarında on proje desteklenmiştir. Desteklenen projelerde hem üniversitelerin hem de TÜBİTAK’a bağlı enstitülerin başvuru yapmış olduğu görülmektedir. 2014 yılında ODTÜ ve İTÜ tarafından yürütölen projelerde köprülerin ileri teknoloji ile geliştirilmesi ve deprem riski yüksek bölgelerin hızlı taramasının yapılırken yıkılma riski olan yapıların belirlenmesi amacıyla P25 yönteminin geliştirilmiştir. 2016 yılında desteklenen proje ile deprem öncesi ve sonrasında bölge ve bina bazında hasar tespiti/analizi yapabilmektedir. 2020 yılında TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi (MAM) tarafından, Gaziantep’in zemin, deprem tehlike ve risk haritası çıkarılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu proje sonucunda ortaya çıkarılacak bilimsel verilerin imar, çevre düzenleme, kentsel dönüşüm, afet acil müdahale ve eylem planlarında kullanılması planlanmaktadır. 2021 yılında TÜBİTAK Raylı Ulaşım Teknolojileri Enstitüsü (RUTE)’nin doğalgaz kaçaklarını anında tespit etmek amacıyla İGDAŞ için geliştirdiği robot göz projesi bulunmaktadır. 2022 yılında RUTE tarafından gerçek zamanlı olarak birçok sismik parametreyi hesaplayabilen ve parametreler yolu ile alarm durumuna geçmesini sağlayabilen bir proje geliştirilmiştir. TÜBİTAK MAM koordinatörlüğünde ve beş üniversitenin iş birliği ile Kuşadası Körfezi’nde bir proje başlatılmıştır. Yine aynı yıl TÜBİTAK Bilişim ve Bilgi Güvenliği İleri Teknolojiler Araştırma Merkezi (BİLGEM) tarafından Marmara bölgesindeki depremlerin kolay algılanabilmesi ve uzak bölgelerdekilerin ise şiddetlerinin tespit edilmesine yönelik bir proje başlatılmıştır. 2023 yılında ise Kahramanmaraş depremi sonrasında 107 proje 57 kurum ve 497 araştırmacının yer aldığı ve

multidisipliner çalışmaların yapıldığı projeler başlatılmıştır. Ayrıca binaların deprem öncesi verilerinin kaydedildiği, deprem sonrası hasar derecesi belirlemesine yönelik bir proje desteklenmiştir.

Çalışma kapsamında; AFAD ve TÜBİTAK proje desteği alan akademisyenler yanı sıra Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Ar-Ge merkezlerinde deprem alanında faaliyet gösteren firmaların belirlenmesine çalışılmıştır.

Bu kapsamda; proje bilgilerinin yer aldığı Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın bünyesinde faaliyet gösteren Teknoağ üzerinde çalışma konusu ile bağlantılı kelimeler belirlenerek arama yapılmıştır. Deprem, sismo, jeofizik kelimeleri ile yapılan aramalar sonucunda bu alanlarda proje adı ya da şirket adı olan işletmelere ulaşılmıştır. Buna göre; deprem anahtar kelimesine bağlı olarak 4 (dört) firma, sismo kelimesine bağlı olarak 3 (üç) firma ve jeofizik kelimesine bağlı olarak 15 (onbeş) işletme belirlenmiştir (Teknoağ, 2023).

Yukarıda bahsi geçen akademik ulusal projeler incelendiğinde; deprem öncesi, deprem esnası ve deprem sonrasında kullanılabilir ve kullanılmasıyla birlikte birçok fayda sağlayabilecek birçok farklı projenin desteklendiği görülmektedir.

## SONUÇ

Doğal afetler; istihdam yaratma ve büyümeden büyük ölçüde sorumlu olan girişimcilik faaliyetini kısıtlamaktadır. Kısa vadede ise ekonomik kalkınmayı engellemektedir (Boudreaux, Escaleras ve Skidmore, 2019: 82). Ancak doğal afetlerden hemen sonra yaşanan aksaklık, hata ve eksiklikler iş fırsatı olarak görüldüğünde ve harekete geçildiğinde hem girişimciliğe adım atılmasına hem de istihdam yaratılmasına katkı sağlayabilmektedir.

Doğal afetlere yönelik oluşturulmakta olan politikalar yerli teknolojinin yaygınlaştırılmasını desteklemektedir. Ayrıca gün geçtikçe teknolojik yenilikleri geliştiren girişimcilerin şirketleşmesi ve sonrasında bu yeniliklerin ticarileştirilmesi hedeflenmektedir (Upadhyay, vd., 2010: 680). Sürdürülebilir fikirlerin gerçek bir iş haline gelmesi önemli görülmektedir (Chen, vd., 2018: 619). Spin-off bünyesindeki çalışanlar genellikle bir endüstrinin büyümesinin önemli bir parçası olarak tanımlanmaktadır (Thompson ve Chen, 2011: 455). Bu önemli parçanın etkilendiği en önemli unsurlardan birisi; üniversitelere ayrılan finansal kaynakların büyüklüğü ve niteliği olabilmektedir (O'Shea, vd., 2005: 1006). Ayrıca üniversitelerin finansman kaynağı ayıramadığı durumlarda kamu finansman destekleri de önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle deprem araştırmalarına yönelik kamu finansman kaynakları incelendiğinde AFAD ve TÜBİTAK yüksek bütçeler ile akademisyenlerin temel araştırmalarına finansman desteği sağladığı görülmektedir. Temel araştırma desteği sonrasında deprem alanında topluma fayda sağlayabilecek ticarileştirilebilir ürün ya da hizmetler geliştirmek isteyen akademik girişimcilerin şirketleşmesinin desteklenmesi önerilmektedir.

Şirketleşmede temel unsurlar; kar elde edebilme, sürdürülebilirlik ve büyümedir. Özellikle sektörde ve pazarda yer bulabilecek, rakiplere karşı fark yaratabilecek ve kullanıcılar için değer önerisi bulunan yenilikçi iş fikirlerini belirleyebilmek bu temel unsurları elde etmede önemli bir adımdır.

Ticarileştirilebilen, fikri sınai mülkiyet hakkı alınabilen ve istihdam yaratabilen potansiyel iş fikirlerini belirlemede izleyebilecekleri birçok yol bulunmaktadır.

Bu yollardan biri UDSEP-2023 kapsamında henüz tamamlanmamış olan eylemlere yönelik iş fikirleri oluşturmak olabilmektedir. UDSEP-2023 girişimciler için potansiyel iş fırsatları barındırabilmektedir. Bu kapsamda; deprem mühendisliği laboratuvarlarının kullanılmasında koordineli sistem kurulması ve bu amaçla yazılım altyapısı oluşturulması, IoT kullanılması ve süreç takip izleme uygulamaları hazırlanmasının yeni bir fırsat alanı olarak görülmesi önerilmektedir. Ayrıca deprem müzeleri kurulumu için fotoğraf, gazete haberi ya da bilgilendirme metni gibi yalnızca basılı materyaller kullanılması yanı sıra dijital altyapının sağlandığı, üç boyutlu tasarımların yer aldığı ve artırılmış gerçeklik ile deprem bölgesinin deprem sonrası görüntüleri ile şimdiki görüntülerinin eşleştirilmesine imkân verilmesi yönünde iş fikirleri oluşturulması bir başka öneri başlığı olabilmektedir. Ayrıca artırılmış gerçeklik ile desteklenerek hizmet vermek üzere geliştirilmiş deprem simülasyonlarının ise deprem bilincinin artırılmasına yönelik eğitimlere destek sağlayacağı düşünülmektedir.

Potansiyel iş fikirlerini belirlemede izleyebilecek bir başka yol ise TÜBİTAK çağrılarında belirlenen alanlara yönelik çalışmalar yapılması olabilmektedir. Belirlenen alanlarda yapılacak olan kamu destekli temel ya da uygulamalı araştırmalar, spin-off ların kurulması için bir temel oluşturabilecektir. Özellikle dijital teknolojilerin deprem mühendisliğine yönelik kullanılması, robotik sistemlerin arama ve kurtarma çalışmalarında kullanılması, mühendislik çözümlerinin mimari tasarımlar, inşaat modelleri, ileri malzeme teknolojilerinde kullanılması yeni iş fırsatları olarak önerilmektedir.

Ayrıca gıda güvenliği ve afet yönetimi başta olmak üzere sosyal bilimlerdeki, fen bilimlerindeki ve sağlık bilimlerindeki birçok alanda multidisipliner araştırmalar hayata geçirilmesi önerilmektedir.

Deprem öncesi, deprem anı ve deprem sonrası neler yapabileceği ve alınabilecek önlemler konusunda bireyler daha bilinçli ve duyarlı hale getirilebilmektedir (Çoban, vd., 2017: 113). Özellikle dijital teknolojilerdeki gelişmeler ve simülasyonlar sayesinde gerçeğe yakın depremler oluşturulabilmektedir. Deprem anında yapılması gerekenlere yönelik verilebilecek eğitimlerle bireyler bilinçlendirilebilmektedir. Simülasyonlar, sanal gerçeklik gözlükleri, dijital kitaplar, telefon uygulamaları birçok iş fırsatını barındırmaktadır. Girişimcilik açısından düşünüldüğünde ise verilecek eğitimlerde kullanılacak teknolojiler, malzemeler ve uygulamalar da birer iş fırsatı olarak önerilmektedir.

Akademik girişimcilerin TÜBİTAK tarafından hayata geçirilen deprem araştırmaları çalışma gruplarına katılması; temel araştırmaların başlatılabilmesi ve sonrasında bu araştırmaları geliştirerek

hem ulusal hem de uluslararası pazara sunulabilecek ticari ürünler haline dönüştürülmesinde bir adım olarak görülmektedir. Kamu finansman desteği ile temel araştırmaları gerçekleştirilen akademik projelerin yalnızca finansal olarak desteklenmesi değil, projelerin kamu desteği ile hayata geçirilmesi de önemli görülmektedir. Bu projelerin uzun süren Ar-Ge çalışmaları, multidisipliner ekibe sahip olmaları ve bilgi tabanlı geliştirilebilmeleri güçlü yönleri olabilmektedir. Bu nedenle bu tür güçlü yönleri olabilen akademik projelerin, ticarileşebilir ürün ya da hizmetlere dönüşebilmesi ve ihracat potansiyeli yaratabilmesi mümkün görünmektedir.

Çalışmada yalnızca Türkiye’de deprem araştırmalarını destekleyen iki büyük kamu kurumunun incelenmesi araştırmanın kısıtı olarak görülmektedir. Daha sonra yapılacak olan çalışmalarda kitlesel fonlama ve melek yatırım platformlarında yer alan ve ürünlerin ticarileştirilmesine imkân sağlamak üzere fon desteği alan girişimcilerin iş fikirlerine yer verilmesi önerilmektedir.

#### KAYNAKÇA

Adrian, D., Tarigan, R. E. (2014), The effect of revenue and market segmentation level towards venture capital investment in mobile application business. *International Journal of Communication & Information Technology (CommIT)*, 8(1), 10-16.

AFAD (2023). *Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023.  
<https://deprem.afad.gov.tr/home-page>

AFAD Deprem (2023). *AFAD Deprem*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023.  
<https://deprem.afad.gov.tr/content/75>

AFAD İstatistik (2023). *AFAD İstatistik*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023.  
<https://deprem.afad.gov.tr/event-statistics>

AFAD UDAP (2019). *UDAP başarılı uygulamalar*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023.  
<https://deprem.afad.gov.tr/assets/pdf/UDAPBasariliUygulamalar.pdf>

AFAD UDSEP (13 Haziran 2022). *USDEP Kitap*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023.  
[https://deprem.afad.gov.tr/assets/pdf/10yil\\_UDSEP\\_KITAP\\_13062022.pdf](https://deprem.afad.gov.tr/assets/pdf/10yil_UDSEP_KITAP_13062022.pdf)

AFAD UDSEP-2023, (13 Haziran 2022). *USDEP Kitap*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023.  
[https://deprem.afad.gov.tr/assets/pdf/10yil\\_UDSEP\\_KITAP\\_13062022.pdf](https://deprem.afad.gov.tr/assets/pdf/10yil_UDSEP_KITAP_13062022.pdf)

Antoncic, B., Prodan, I. (2008). Alliances, corporate technological entrepreneurship and firm performance: Testing a model on manufacturing firms. *Technovation*, 28, 257–265.

Boudreaux, C. J., Escaleras, M. P. ve Skidmore, M. (2019). Natural disasters and entrepreneurship activity, *Economics Letters*, 182, 82–85.

Chen, J., Chen, L., Chen, J. ve Xie, K. (2018). Technical sustainable entrepreneurship crowdfunding in China: A system dynamics analysis, *Journal of Cleaner Production*, 177, 610-620.

Civera, A., Meoli, M. ve Vismara, S. (2019). Do academic spinoffs internationalize? *The Journal of Technology Transfer*, 44, 381–403.

Çoban, M, Sözbilir, M, ve Göktaş, Y. (2017). Deprem deneyimini yaşamış kişilerin deprem öncesi hazırlık algılarının belirlenmesi: bir durum çalışması, *Doğu Coğrafya Dergisi*, 22(37), 113-134.

Fukugawa, N. (2022). Effects of the quality of science and innovation on venture financing: evidence from university spinoffs in Japan. *Applied Economics Letters Scientometrics*, 127(1),1-8.

Furlan, A. (2016). Who lives longer? Startups vs spinoffs founded as proprietorships. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(3), 416-435.

Games, D. ve Sari, A. D. K. (2020). Earthquakes, fear of failure, and wellbeing: An insight from Minangkabau entrepreneurship, *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 51, 1-7.

Hayter, C. S. (2016). Constraining entrepreneurial development: A knowledge-based view of social networks among academic entrepreneurs, *Research Policy*, 45, 475–490.

JMO (2023). *Jeofizik Mühendisleri Odası hakkında*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.jeofizik.org.tr/odamiz/hakkimizda.php>

Koster: ve Andersson, M. (2018). When is your experience valuable? Occupation-industry transitions and self-employment success, *J Evol Econ* 28, 265–286.

Lalkaka, R. (2002), Technology business incubators to help build an innovation-based economy. *Journal of Change Management*, 3(2), 167-176. DOI:10.1080/714042533

Mevzuat. (2023). *Mevzuat bilgi sistemi*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=39597&MevzuatTur=8&MevzuatTertip=5>

O’Shea, R. P., Allen, T. J., Chevalier, A. ve Roche, F. (2005). Entrepreneurial orientation, technology transfer and spinoff performance of U.S. universities, *Research Policy*, 34, 994–1009.



Purnomo, A., Septianto, A., Sutiksno, D. U ve Hikmawan, M. I. (2020). Technopreneur Publication: A Bibliometric Analysis (2000-2019). *International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech)*, 13-14, 521-526.

Putri, M. K., Anggadwita, G. ve Wicaksono, M. B. (2019). Identification of the influence of academic's personal characteristics and academic's perceived support on university students' intention to become technopreneur. *Journal Of Applied Management (Jam)*, 17 (2), 366-379.

Rosyihan, H. M, ve Samira, B. A. (2017). Open innovation as a building block for small medium enterprise high-tech in «internet of things» era: case of the Indonesia. *RJOAS*, 11(71), 161-167.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2023). *İstatistiki bilgiler*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.sanayi.gov.tr/istatistikler/istatistiki-bilgiler/mi0203011501>

TDAD (2023). *Türk Deprem Araştırma Dergisi*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://deprem.afad.gov.tr/content/76>

Teknoağ (09 Şubat 2023). *Teknoağ içerik*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://teknoag.sanayi.gov.tr/detayli-ara>

Teknopark, (2023). *Teknopark içerik*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://teknopark.sanayi.gov.tr/Content/Detay>

Thompson, P. ve Chen, J. (2011). Disagreements, employee spinoffs and the choice of technology, *Review of Economic Dynamics*, 14, 455–474.

Trang, I. (2019), Career development effects on performance of young entrepreneurs in kecamatan pineleng. *Journal of Awareness*, 4(1), 53-64.

TRTHaber (11 Şubat 2023) *Türkiye'de gerçekleşen büyük depremler*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.trthaber.com/haber/turkiye/turkiyede-gerceklesen-buyuk-depremler-561205.html>.

TRTHaber (8 Eylül 2019). *Türkiye'nin son 119 yıllık istatistikleri*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.trthaber.com/haber/turkiye/turkiyenin-son-119-yillik-istatistikleriyle-deprem-gercegi-427056.html>

TRTHaber Gündem, 2023. *Türkiye ve çevresi 123 yılda 231 büyük depremle sarsıldı*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.trthaber.com/haber/gundem/turkiye-ve-cevresi-123-yilda-231-buyuk-depremle-sarsildi-750392.html>

TUSAK (2023). *TUSAK*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.afad.gov.tr/tusak>  
TÜBİTAK (31 Ekim 2022). *TÜBİTAK İzmir ve çevresinde iki yıldır dünyada benzerine az rastlanan çalışmalar yürütüyor*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/haber/tubitak-izmir-ve-cevresinde-iki-yildir-dunyada-benzerine-az-rastlanan-calismalar-yurutuyor>

TÜBİTAK 1001 (19 Ocak 2021). *ARDEB 1001 programı kapsamında deprem araştırmaları başlıklı özel çağrı açılıyor*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/duyuru/ardeb-1001-programi-kapsaminda-deprem-arastirmalari-baslikli-ozel-cagri-aciliyor>

TÜBİTAK 1002c (06 Şubat 2023). *TUBİTAK 1002C doğal afetler odaklı saha çalışması acil destek programı*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/duyuru/tubitak-1002-c-dogal-afetler-odakli-saha-calismasi-acil-destek-programi>

TÜBİTAK Deprem (2023). *Ulusal destek programları*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023 <https://www.tubitak.gov.tr/tr/destekler/sanayi/ulusal-destek-programlari/icerik-basari-hikayeleri>

TÜBİTAK GEO (2023). *İçerik geo*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023. <https://www.tubitak.gov.tr/tr/icerik-geo>

TÜBİTAK Haber (17 Ağustos 2022). *TÜBİTAK 17 Ağustos depreminden bu yana çalışmalarına devam ediyor*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023 <https://www.tubitak.gov.tr/tr/haber/tubitak-17-agustos-depreminden-bu-yana-calismalarina-devam-ediyor>

TÜBİTAK Haber 2 (24 Kasım 2022). *Deprem acil desteğimizi başlattık*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023 <https://www.tubitak.gov.tr/tr/haber/deprem-acil-destegimizi-baslattik>

TÜBİTAK Haber 3 (2023). *Deprem araştırmaları için 11 çalışma grubu kuruldu*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023 <https://www.tubitak.gov.tr/tr/haber/deprem-arastirmalari-icin-11-calisma-grubu-kuruldu>

TÜBİTAK Haber 4 (2023). *Yüzyılın depremini analiz etmek için bilim insanları sahada*. Erişim Tarihi: 18 Mart 2023 <https://www.tubitak.gov.tr/tr/haber/yuzyilin-depremini-analiz-etmek-icin-bilim-insanlari-sahada>

Upadhyay, V. K., Sikka, P., Abrol, D. K. (2010). Technology dissemination programmes and extramural R&D support in India. *J Technol Transf*, 35, 680–690.

# ÖN LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN OTİZME YÖNELİK ALGILARININ METAFORLAR YARDIMIYLA İNCELENMESİ; SİVİL HAVACILIK VE KABİN HİZMETLERİ ÖRNEĞİ

**Dr. Öğr. Üyesi Gülnaz KARAHAN<sup>1</sup>**

**Öğr. Gör. Halime Nur SEZER<sup>2</sup>**

## ÖZ

Günümüzde her yerde rastlayabileceğimiz farklı gelişen bireylerle ve özellikle otizmlili bireylerle iletişim kurmak hizmet sektöründe görev alacak mesleki ve teknik eğitim alan öğrenciler için önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri öğrencilerinin otizme yönelik algılarının metaforlar yardımıyla incelenmesidir. Araştırmada, betimsel tarama modeli ve enlemesine kesitsel desen kullanılmıştır. Çalışmada yöntem olarak nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu elverişli örnekleme yoluyla belirlenen birinci ve ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Veriler açık uçlu bir anket aracılığıyla toplandığı için özellikle kişisel bilgilerin gizlenmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizi sürecinde etik ilkelere özen gösterilmiştir. Toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Çalışmada iki alan uzmanı bir arada çalışarak kod ve temaların oluşturulması sürecinde görüş birliğine varmışlardır. Sonuçlar incelendiğinde, ön lisans öğrencilerinin; büyük çoğunluğunun otizmlili bireyle hayatlarında hiç karşılaşmadığı; otizm ile diğer engel türleri (down sendromu, öğrenme güçlüğü vb.) arasında ayırım yapamadığı ve en çok otizmlili bireyler ile iletişim kurma konusunda eğitimlere ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Konuyla ilgili tespitler neticesinde; hizmet sektöründe görev alacak personelin yetiştirilmesinde otizm ve farklı gelişimsel özellik gösteren bireylerle ilgili eğitimlerin program içeriklerine yerleştirilmesinin; öğrencilerin öğrenimleri sırasında otizm ve farklı gelişen gruplarla etkileşimsel atölyeler benzeri organizasyonlarla bir araya getirilerek farkındalık kazanmalarının sağlanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Ön lisans, Otizm, Algı, Metafor, İçerik Analizi.

**Jel Kodları:** I, I23

---

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, gkarahan@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7175-1352

<sup>2</sup>Öğretim Görevlisi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, hnsezer@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9239-9685

**EXAMINING THE PERCEPTIONS OF ASSOCIATE DEGREE STUDENTS  
TOWARDS AUTISM WITH THE HELP OF METAPHORS;  
CIVIL AVIATION CABIN SERVICES EXAMPLES**

**ABSTRACT**

Today, communicating with different developing individuals that we can encounter everywhere and especially with individuals with autism is important for vocational and technical education students who will work in the service sector. The aim of this study is to examine the perceptions of students towards autism with the help of metaphors. In the study, descriptive survey model and transverse cross-sectional pattern were used. Qualitative research method was used as the method in the study. When the results are examined, associate degree students; that the vast majority of individuals with autism have never encountered in their lives; It has been determined that they cannot distinguish between autism and other types of disabilities (down syndrome, learning disabilities, etc.) and that they need training on communicating with autistic individuals the most. As a result of the findings on the subject; the placement of trainings on autism and individuals with different developmental characteristics in the program contents in the training of personnel to be employed in the service sector; It is thought that it will be useful to bring students together with organizations such as autism and interactive workshops with different developing groups during their education and to raise awareness.

**Keywords:** Associate's Degree, Autism, Perception, Metaphor, Content Analysis.

**JEL Codes:** I, I23

## **GİRİŞ**

Günümüzde dünya ulaşılabilir bir rotaya dönüşmüş, uzaklar yakın olmuştur. Bazen eğitim, bazen sağlık, bazen gezi ve bazen ziyaret gibi pek çok nedenle farklı gelişen bireylerde diğer bireyler gibi bu hizmet sektörünün kullanıcısı olmaktadır. Farklı gelişen bireylerle ve özellikle otizmli bireylerle iletişim kurmak hizmet sektöründe görev alacak mesleki ve teknik eğitim alan öğrenciler için önem taşımaktadır. Hizmet sektöründe görev alacak personelin yetiştirilmesinde kullanıcı çeşitliliğinin gözetilmesi ve gerekli eğitimlerle program içeriklerinin donatılması önem taşımaktadır.

Otizm, çocuklarda sosyal ilişkilerde güçlükler (akranları ile ilişki kuramama, başkaları ile kurulan sosyal – duygusal alanda sınırlı davranışlar), dil gelişimi ile iletişim zorlukları ve sınırlı ilgi alanı ve davranışların olması (düzen ve rutini bozmayan, tekrarlayıcı davranışlar ile nesnelere karşı duyulan sıra dışı ilgi ve takıntılar) ile kendini gösteren bir gelişimsel farklılıktır.

İlk kez 1980 yılında, bir grup bozukluğu tanımlamak için kullanılmıştır. Otizmin belirtileri, 3 yaşından önce gözlenmeye başlar. Çocuklarda konuşmanın gelişmemesi, adı ile seslenildiğinde bakmama, göz kontağı kurmama, oyuncak dışındaki eşyalarla ve aktivitelerle takıntılı uğraş, oyuncakla ilgilenmeme, taklit ile öğrenilen sosyal davranışları (baş baş yapma gibi) göstermeme durumları otizmin habercisi olmaktadır. Bununla birlikte çocuklarda olası değişikliklere tahammülsüzlük (sesten, ışıktan rahatsız olma; saçını kestirmeme, yeni eşya, ayakkabı giymeme gibi) sıklıkla gözlenmektedir.

Kabin memurları uçuş sırasında yolcuların emniyet, güvenlik ve konforundan sorumludurlar. Bu sorumluluğu yerine getirirken kabin memurlarının sahip olduğu bilgi, beceri farkındalıkları yaptıkları

iŖin kalitesini belirler. Havayolu iŖletmeleri yolcuların ihtiyaç, beklenti ve farklılıklarını anlayan kabin ekipleri ile Dünyanın pek çok farklı ülkesinden farklı kültürlere ve dile sahip insanları memnun etmeyi hedeflerler. Otizminin de bu farklılıklar gibi bilinmesi, anlaŖılması ve uuŖ emniyetini ve konforunu sağlayacak tedbirlerin alınması gereklidir.

Kabin hizmetleri programları müfredatlarında mezun öğrencilerin havayolunun rekabet ve konforu artıracak becerileri geliŖtirecek kalıcı bilgi, beceri ve davranıŖ kalıpları oluŖturacak Ŗekilde planlanmaktadır. Uçak içinde olabilecek farklı özelliklere sahip yolcuları tanımak, haklarında bilgi sahibi olmak kabin memurlarının iletiŖim becerilerini ve sonuç olarak da yolcu memnuniyetini olumlu etkileyecektir. Bu müfredatı uygulayacak yetkinlik sahibi akademik kadro ile öğrencilerin farkındalıkları becerileri artırılmalı ve koçluk sistemiyle bunların kalıcı hale gelmesi sağlanmalıdır. Bu amaçla üniversitelerde kabin Hizmetleri Programları müfredatlarını geliŖtirmekte ve farklı alıŖmalarla öğrencilerin farkındalıklarını artırmayı hedeflemektedirler.

Metaforlar soyut kavramları açıklamak için kullanılan somut ögelerdir. Bilinenden bilinmeyene, yakın çevreden uzak çevreye kurulan bir bağ olarak tanımlanabilmektedir. Metaforlar kavram hakkındaki grŖ ve algıları tespit edebilmek için zihinsel bir süreç oluŖturmakta ve bireylerin kendi yakın çevrelerindeki yansımaları ortaya çıkararak bilgiyi yapılandırılmalarına olanak sunmaktadırlar (Arslan & Bayrakçı, 2006).

Bu alıŖmanın amacı, ön lisans (Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri) ğrencilerinin otizme yönelik algılarının metaforlar yardımıyla incelenmesidir. Bu amaçla ön lisans ğrencilerinin otizme yönelik algılarını tespit etmek için metafor yöntemi ile inceleme yoluna gidilmiŖtir.

Bu alıŖmada ön lisans ğrencilerinin otizme yönelik algılarının incelenmesi ve öğrencilerin bakıŖ açısının ortaya konması hedeflenmiŖtir. Bugünün niversite öğrencileri, yarımın bireyleri olduğu için onların ilerideki mesleklerinde otizm kavramıyla ilgili olarak oluŖturdukları metaforlar toplumun otizme bakıŖını da yansıtmaktadır. Alan yazında otizm kavramıyla ilgili araŖtırmaların farklı konularda alıŖılmakta olduğu görülmektedir. Yapılan literatür taramasında sadece velilerin algılara yönelik bir alıŖma (yüksek lisans tezi) bulunmuŖtur (ŖıkŖık, 2016). Oysaki algı alıŖması olarak ğretmen adayları öğrenciler, öğretmenler üzerinde yapılan araŖtırmaların sıklıkla yapılmıŖ olacağı varsayılarak alıŖmaya baŖlanmıŖtır. Yerli literatürde niversite ğrencilerinde engellilik algısı ile ilgili ise yine bir adet (yüksek lisans tezi) alıŖmaya ulaŖılmıŖtır (Diğer, 2018). Yerli alan yazında benzer alıŖma olmaması ve hizmet sektöründe ilk olması nedeniyle bu araŖtırmamız oldukça önem taŖımaktadır. Bu bağlamda alıŖmanın literatüre katkı sağlaması ve yeni alıŖmalara zemin oluŖturması beklenmektedir.

Bu amaçla araŖtırma kapsamında aŖaėıdaki sorulara yanıt aranmıŖ ve kategoriler halinde incelenmiŖtir;

- n lisans (Sivil havacılık ve kabin hizmetleri) ğrencilerinin otizme bakıŖı nasıldır?

- Öğrencilerin otizmlili bireyleri tanıma durumu nasıldır?
- Öğrencilerin otizmlili bireyleri tanıma tercihleri nasıldır?
- Öğrencilerin otizmlili bireyleri tanımada öğrenilmesi öncelikli konulara bakışı nasıldır?
- Ön lisans (Sivil havacılık ve kabin hizmetleri) öğrencilerinin otizmi algılayışı nasıldır?
- Öğrencilerin otizme yönelik oluşturdukları metaforlar nasıldır?

## 1. METAFOR

Metaforlar soyut kavramları açıklamak için kullanılan somut öğelerdir. Bilinenden bilinmeyene, yakın çevreden uzak çevreye kurulan bir bağ olarak tanımlanabilmektedir. Metaforlar kavram hakkındaki görüş ve algıları tespit edebilmek için zihinsel bir süreç oluşturmakta ve bireylerin kendi yakın çevrelerindeki yansımaları ortaya çıkararak bilgiyi yapılandırmalarına olanak sunmaktadırlar (Arslan & Bayrakçı, 2006).

Metafor, kelimesinin kökeni oldukça eskilere antik Yunana dayanmaktadır. Kelime manası olarak meta: öte ve pherein: taşımak kelimelerinden oluşmaktadır. Metaforla ilgili ilk çalışmaları yapan Aristo'ya göre; aralarında tam benzerlik olmayan iki veya daha fazla nesnenin karşılaştırılması durumu olarak tanımlanmaktadır. Aristo söylemlerini öteye taşıyarak: “en önemli şeyin metaforun efendisi olmak olduğunu söylemiştir”. Aristo metafor açıklamasında; bir şeyi başka bir isimle çağırarak söylemini de kullanmıştır. Metaforlar bazı ortak özellikler taşımaktadır. Bu özellikler incelendiğinde; imgeyi farklı bir yeni bir imgeyle tanımlama, ögenin benzetme yönünü kullanarak betimleyebilme, kavramların farklı boyutlarını görebilme, imgeleri farklı bir kalıba sokarak yorumlama şeklinde sıralanmaktadır. Sahip olduğu temel özellikler dikkate alındığında metaforun her çalışma alanında kullanılabilecek sade, pratik ve keşif dolu bir yöntem olduğu görülmektedir.

Metafor, zeka ve biliş ile ilgilidir. Çünkü sağlam bir metafor, sadedir ama güneş kadar parlaktır yani farklılıkların içindeki benzerliğin sezgisel olarak algılanmasını içerir. Benzer şekilde günlük olağan kelimeler zaten bildiklerimizi yansıtır, metaforlar yolu ile yeni şeyler keşfeder, yeni limanlara tutunuruz (Rosenman, 2008:393'den aktaran Kararımak & Güloğlu, 2012:123).

Yöntem olarak metaforu tanımlamak gerekirse, bir imge ya da olayın bireyde oluşturduğu algı ya da algılar bütünü şeklinde özetleyebiliriz. Metafor derinlemesine bir algılama sürecidir. Bu yöntemde bireyler bir imgeyi başka bir imgeyle açıklayarak o kavram ile ilgili algıladıkları derin dünyalarındaki duygu ve düşünceleri açığa çıkarmaktadır. Metafor bir araştırma yöntemi olarak, bireylerin zihinlerindeki algıları anlamak amacıyla literatürde kullanılmaktadır. Yapılan bu araştırmanın temel amacı da öğrencilerin duygu ve düşüncelerini derinlemesine inceleyerek algılarını tespit edebilmektir.

Alan yazında metafor kullanılarak yapılan çalışmalar incelendiğinde; öğrenci, öğretmen, müdür ve okul gibi kavramları inceleyen pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Bozlak (2002) yaptığı çalışmada

49 Üniversite öğrencisine ulaşmış ve dört farklı zamanda kendilerini değerlendirmelerini istemiştir. İnceleme sonunda 35 metafora ulaşılmış ve elde edilen bilgiler 4 grupta (hayvan, nesne, insan ve eylem) toplanmıştır. Sonuçta; ğrencilerin büyük bir çoğunluğunun kendilerini pasif olarak (sünger metaforu) algıladıkları ve öğrendiklerini yitirme kaygısı (Alzheimer metaforu) taşıdıkları tespit edilmiştir.

## 2. OTİZMLİ BİREYLER VE UÇAK SEYAHATI

Günümüzde dünya ulaşılabilir bir rotaya dönüşmüş, uzaklar yakın olmuştur. Bazen eğitim, bazen sağlık, bazen gezi ve bazen ziyaret gibi pek çok nedenle farklı gelişen bireylerde diğer bireyler gibi bu hizmet sektörünün kullanıcısı olmaktadır. Farklı gelişen bireylerle ve özellikle otizmlilerle iletişim kurmak hizmet sektöründe görev alacak mesleki ve teknik eğitim alan öğrenciler için önem taşımaktadır. Hizmet sektöründe görev alacak personelin yetiştirilmesinde kullanıcı çeşitliliğinin gözetilmesi ve gerekli eğitimlerle program içeriklerinin donatılması önem taşımaktadır.

Otizm, ocuklarda sosyal ilişkilerde güçlükler (akranları ile ilişki kuramama, başkaları ile kurulan sosyal – duygusal alanda sınırlı davranışlar), dil gelişimi ile iletişim zorlukları ve sınırlı ilgi alanı ve davranışların olması (düzen ve rutini bozmayan, tekrarlayıcı davranışlar ile nesnelere karşı duyulan sıra dışı ilgi ve takıntılar) ile kendini gösteren bir gelişimsel farklılıktır.

İlk kez 1980 yılında, bir grup bozukluğu tanımlamak için kullanılmıştır. Otizmin belirtileri, 3 yaşından önce gözlenmeye başlar. Çocuklarda konuşmanın gelişmemesi, adı ile seslenildiğinde bakmama, göz kontağı kurmama, oyuncak dışındaki eşyalarla ve aktivitelerle takıntılı uğraş, oyuncakla ilgilenmeme, taklit ile öğrenilen sosyal davranışları (baş baş yapma gibi) göstermeme durumları otizmin habercisi olmaktadır. Bununla birlikte çocuklarda olası değişikliklere tahammülsüzlük (sesten, ışıktan rahatsız olma; saçını kestirmeme, yeni eşya, ayakkabı giymeme gibi) sıklıkla gözlenmektedir.

Kabin memurları uçuş sırasında yolcuların emniyet, güvenlik ve konforundan sorumludurlar. Bu sorumluluğu yerine getirirken kabin memurlarının sahip olduğu bilgi, beceri farkındalıkları yaptıkları işin kalitesini belirler. Havayolu işletmeleri yolcuların ihtiyaç, beklenti ve farklılıklarını anlayan kabin ekipleri ile Dünyanın pek çok farklı ülkesinden farklı kültürlere ve dile sahip insanları memnun etmeyi hedeflerler. Otizminin de bu farklılıklar gibi bilinmesi, anlaşılması ve uçuş emniyetini ve konforunu sağlayacak tedbirlerin alınması gereklidir.

Tatiller ve seyahatler değişikliğe adaptasyon güçlüğü çeken otizmliler ve aileleri için oldukça zorlayıcıdır (Jordan, 1999). Dünya’da ve ülkemizde otizmliler ve aileleri kendilerine uygun koşullar sağlanmadığı için herkesin hakkı olan seyahat ve tatil yapma haklarını yeterince kullanamamaktadır. Oysaki dezavantajlar bu hakkı engellememelidir. Koşulların bu bireyler için iyileştirilmesi ve hizmet veren firmaların personel ve yöneticilerin gerekli önlemleri alması gereklidir (İçöz, 2019).



Otizimli bireyler aşırı kalabalık, gürültülü, seyahat sırasında çeşitli zorluklar, uzun kuyruklarda bekleme, yoğun trafik ve gecikmeler gibi sebepler nedeniyle seyahatlerde sıkıntı yaşamaktadırlar (Atalay & Çınar ;2021). İçsel sınırlamalar ve hastalığın şiddeti bu bireylerin uzun mesafelerden kaçınmasına ve ancak erişilebilir yerlere seyahat etmesine neden olmaktadır (Neo & Flaherty;2018).

Otizimli bireylerin tatilleri ile ilgili yapılan araştırmada Otizm Spektrum Bozukluğu (OSB) olan kişilerin ulaşımını sırasında ve konaklamalarında karşı karşıya kaldığı sorunlar; konaklanan tesislerde hizmetlerin erişilebilir olmaması ve seyahat sürecinde yaşanan sorunlar olduğu tespit edilmiştir (Atalay & Çınar ;2021).

Bu sorunlar otizimli bireyler ve ailelerinin olumsuz etkilenmesine ve topluma adaptasyonda sıkıntılara neden olduğunu göstermiştir. Bu durum ulaşım ve turizm çalışanlarının ve yöneticilerinin otizm hakkındaki farkındalığının artırılmasının gerekliliğinin altını çizmektedir (Atalay & Çınar ;2021).

Doğru ve arkadaşlarının ‘‘Engelli Bireylerin Turizm Hizmetlerine Yönelik E- Şikâyetleri’’ isimli araştırmasında en fazla şikâyetin havayolu ile ilgili olduğu ve en fazla şikâyet edilen konunun da çalışanların tutum ve davranışları olduğu görülmüştür (Doğru ve ark.2014).

03.12.2011 tarihli 28131 sayılı resmî gazetede yayınlanan ‘mevzuata göre engelli yolcu ‘‘hareket kabiliyeti kısıtlı ve durumu tüm yolculara sunulan hizmetlerin kişinin ihtiyaçlarına göre özel itina ve uyarılama gerektiren kişi’’ olarak tanımlanmıştır. Bu mevzuatta otizimli yolculara yönelik herhangi bir madde yer almamaktadır.

Otizimli bireylerin ulaşımı, havayolu seyahatleri ile ilgili yapılan literatür taramasında da bu konu ile ilgili bir araştırma olmadığı görülmüştür. Makalemizin literatüre otizm ve havayolu konusunda farkındalık yaratacağını düşünmekteyiz.

Dünya ülkeleri arasındaki ulaşımı sağlayan en önemli ulaşım havacılık hem küresel ticaret hem de turizm açısından büyük öneme sahiptir (Arıkan, 1998;4). Hava taşımacılığı, önemli sosyal ve ekonomik faydalar sunmak için en önemli hizmetlerden biridir (Gençoğlu, 2012;26).

Sivil Havacılık sektörünün tüm dünyadaki hızlı gelişimiyle nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulmuştur. Havayolu işletmeleri artan rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmek amacıyla hizmet kalitesini artırmaya, yolcu memnuniyetini sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak zorunda kalmışlardır. Havayolu işletmelerinin marka ve imaj önyüzü olan kabin memurlarının bu konuda etkinliği ve sorumluluğu artmıştır. Yolcuların bir hava yolu şirketini değerlendirmelerinde büyük ölçüde kabin ekiplerinin etkili olduğu anlaşılmaktadır (Karaarslan 2014: 32).

### 3. SİVİL HAVACILIK KABİN HİZMETLERİ ÖĞRENCİLERİNİN OTİZME YÖNELİK ALGISI

Sivil havacılık sektörü için ihtiyaç duyulan donanımlı ve eğitimli personelin yetiştirilmesi büyük maliyet ve zaman kaybına neden olmaktadır. Üniversitelerde mesleki eğitim almış personelin havayolu şirketlerinde istihdam edilmesi eğitim süresinin kısalması ve konusunda daha donanımlı personel istihdam edebilmek açısından havayolu şirketleri için oldukça cazip ve ekonomik olmaktadır. Bu amaçla 07 Kasım 2012 tarihinde Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü ve Yüksek Öğretim Kurumunun iş birliği ile bir protokol imzalanmıştır (SHGM Faaliyet Raporu 2012). Bu iş birliği protokolü kabin hizmetleri programlarının gelişmesi için oldukça önemli bir adım olmuş ve sonrasında Üniversitelerdeki yükseköğretimde kabin hizmetleri program sayılarında büyük artış yaşanmıştır. Bu okullar havacılık sektörünü şekillendirecek, havacılık kültürüne ve mesleki donanıma sahip, uluslararası standartlara uygun profesyonel çalışanlar yetiştirme misyonunu üstlenmişlerdir (Kiracı & Bayrak, 2014).

Kabin memurları sosyal, konuşkan aktif, sabırlı, duyarlı, kontrollü, uyumlu, sakin, dengeli, iyimser, özenli ve güvenilir olmalı ve zor şartlar karşısında dayanıklılığa sahip olmalıdır (Aktunç,2013). Kabin memurları uçak içinde yolcunun emniyet, güvenlik ve konforundan sorumlu olduğu için hem mesleki becerileri hem de iletişim becerileri gelişmiş olmalıdır. Yolcuyla iletişim kurabilmek, onları anlayabilmek doğru yönlendirebilmek, sorunları çözümlenebilmek ve memnun edebilmek için kabin memurlarının iletişim becerileri yüksek olmalıdır. Anadilin doğru kullanımı yabancı dilde hakimiyetin yanı sıra etkili iletişim için gerekli olan dikkat, farkındalık, empati, hoş görü ve anlayış gibi beceriler çok önemlidir. Bu nedenlerle kabin ekiplerinin eğitimi, havayollarının başarısı açısından büyük bir öneme sahip olmaktadır (Bolcu, 2008;41).

Türkiye’de Havacılık otoritesi olan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü özel ihtiyaçları olabilecek bu yolcular için “SHT-ENGELSİZ” Talimatını yayınlamıştır. Bu talimatla engel ve farklılık taşıyan yolcuların yardım almalarını sağlamak amaçlanmış ve onları ayrımcılığa karşı koruyacak kuralları ve esasları belirlenmiştir. Bu talimat havayoluyla seyahat edecek engelli veya hareket kabiliyeti kısıtlı kişileri ve bu kişilere hizmet verilmesinden sorumlu hizmet sağlayıcıları kapsar. Bu talimatın 13. Maddesinde bu kişilere doğrudan yardım hizmeti sunan hizmet veren kuruluşlar, hizmet alınan şirket personeli de dâhil olmak üzere yardım hizmetini sağlayan tüm personelin eğitimi hususunda havayolu işletmesine bir zorunluluk getirmektedir (SHT-ENGELSİZ).

Buna göre tüm personelin engelli veya hareket kısıtlılığı bulunan kişilerin ihtiyaçlarının ne şekilde karşılanacağına ilişkin bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Havayolu işletmeleri engellilerin eşitliği, engellilik bilinci, engellilere davranış kuralları, işaret dili vb. konularda temel ve tazeleme eğitimi almalarını sağlar. Bu konularda verilecek eğitimler Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından belirtilen standartlarda olmalıdır (SHT-ENGELSİZ).

Dünyanın farklı bölgelerindeki havaalanları, otizm ve zihinsel ve fiziksel gelişim problemlerine sahip olan çocuklar ve aileleri için ihtiyaçlarına cevap verebilecek özel alanlar oluşturmaktalar. Bu özel yolcuların seyahat edebilmeleri için uzmanlar yetiştirilmesi ve programlar geliştirilmesi konusunda çalışmalar gerçekleştirmektedirler.

Havayolları ve sivil toplum kuruluşlarının otizm farkındalık ve eğitim çalışmaları gerçekleştirilerek hem çalışanların hem de toplumun dikkatini çekmektedir. Örneğin; Pegasus Hava Yolları, otizm ve asperger sendromu olan çocukların ve ailelerinin havayolu yolculuklarında yardımcı olmak amacıyla Değer Otizm Derneği tarafından "Değerli Kanatlar" projesini gerçekleştirdiler. Bu proje kapsamında çocuklar ve aileleri ile uçuş simülasyonu gerçekleştirdi.

Kabin hizmetleri programları müfredatlarında mezun öğrencilerin havayolunun rekabet ve konforu artıracak becerileri geliştirecek kalıcı bilgi, beceri ve davranış kalıpları oluşturacak şekilde planlanmaktadır. Uçak içinde olabilecek farklı özelliklere sahip yolcuları tanımak, haklarında bilgi sahibi olmak kabin memurlarının iletişim becerilerini ve sonuç olarak da yolcu memnuniyetini olumlu etkileyecektir. Bu müfredatı uygulayacak yetkinlik sahibi akademik kadro ile öğrencilerin farkındalıkları becerileri artırılmalı ve koçluk sistemiyle bunların kalıcı hale gelmesi sağlanmalıdır. Bu amaçla Üniversitelerde kabin Hizmetleri Programları müfredatlarını geliştirmekte ve farklı çalışmalarla öğrencilerin farkındalıklarını artırmayı hedeflemektedirler.

Bu çalışmanın amacı, ön lisans (Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri) öğrencilerinin otizme yönelik algılarının metaforlar yardımıyla incelenmesidir. Bu amaçla ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik algılarını tespit etmek için metafor yöntemi ile inceleme yoluna gidilmiştir. Metaforlar günümüzde algıları tespit etmede sıklıkla kullanılmaktadır. Yeni kavramların anlaşılması ve öğrenilmesinde ya da duygunun doğru ifade edilmesinde önemli teknikler arasında kabul edilmektedir.

#### **4. YÖNTEM**

##### **4.1 Araştırmanın Modeli ve Deseni**

Bu çalışmada yöntem olarak nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, tutum ve davranış değişikliklerini ölçmek, doğal şekilde ortaya çıkan olayların etkisini belirlemek için kullanılan betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma kapsamında, evrenden bir ya da daha fazla örneklem grubunun eş zamanlı alınmasına olanak tanıyan, enlemesine kesitsel desen kullanılmıştır. Kesitsel desenle elde edilen bulgular, araştırmacının tahmin yapmasını sağlamaktadır.

##### **4.2 Araştırmanın Evreni**

Araştırmanın çalışma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında özel bir üniversitenin ön lisans öğrencilerinden elverişli örnekleme yoluyla belirlenen birinci ve ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır.

Erken mesleğe başlama, alanında uzmanlık kazanma ve yüksek öğretime devam edebilme şansını elde etme gibi birçok nedenden mesleki ve teknik eğitim günümüzde önemini korumaktadır. n lisans olarak da adlandırılan bu dönemde, üniversitelerin iki yıllık bölümlerinden mezun olan bireyler yüksekokul mezunu olarak ilk öğrenim derecesini elde etmektedir.

Bu dönemde öğrencilerin sahip oldukları gelişimsel özellikler incelendiğinde, Yaşam Boyu Gelişim kuramının bilinen temsilcilerinden Levinson (1978- 1986-1996)’un ‘‘Bireysel Yaşam Yapısı’’ kuramından (bireyler döllenmeden lme kadar her gelişim döneminde çeşitli ödevleri yerine getirerek ilerler) aktarıldığına göre, genç yetişkinlik dönemi incelendiğinde bazı temel özellikler görülmektedir;

Üç evreden (ilk yetişkinliğe giriş, ilk yetişkinlik için yaşam yapısı oluşturma ve 30 yaşa geçiş) oluşur. Yetişkinliğe geçişte ilk evre olan 17-22 yaşlar bireylerin, ergenlikten yetişkinliğe geçtikleri, yeni duruma uyum sağlamak için acemilik yaşadıkları bir dönemdir. Geçiş sırasında bireylerin yaşadıkları karmaşayı anlamaları, kabul etmeleri ve düzenlemeleri önemlidir. Bu dönemde bireyler çeşitli alanlarda varlık göstermek durumundadırlar. Yetişkinlik ağındaki döngü kültüre göre değişse de evrensel bir sıra izlemektedir ve bu dönem yaşamda kritik önemi olan bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bireyler, aile kurma, eğitimi sürdürme, işe başlama gibi süreçleri içeren bu dönemde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak kendileriyle ve toplumla etkileşim halindedir. Ergenlikte yaşanan içsel süreçler yerini sosyal ve toplumsal süreçlere bırakmıştır.

Araştırmaya katılan ön lisans ğrencilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	n	%
Kadın	70	53
Erkek	62	47
Toplam	132	100

Tablo 1’de, araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine ilişkin bulgular incelendiğinde, %47’si erkek ve %53’ kadın olduğu bulunmuştur. Böylece araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre demografik bilgilerine ilişkin bulgular incelendiğinde çalışma grubunun her iki cinsiyete eşiite yakın yer verdiği bulgularına ulaşılmıştır.

### 4.3 Verilerin Toplanması

Araştırmaya katılan Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri ğrencilerinin otizme ilişkin metaforlarını belirlemek için açık uçlu soru formu kullanılmıştır. Form belirlenen amaç kapsamında dijital ortamda hazırlanarak gönderilmiş ve gönüllülük esasına göre veriler toplanmıştır. Bu kapsamda öğrencilerin otizmi hangi metaforla ilişkilendirdiklerini belirlemek için ‘‘Otizm ..... gibidir’’ cmlerini

tamamlamaları istenmiştir. Sonrasında öğrencilerin otizm kavramıyla ilişkilendirdikleri metaforu açıklamaları amacıyla “Çünkü.....” kelimesi ile başlayan bölümü ayrıntılı olarak doldurmaları istenmiştir. Belirlenen konuya ilişkin belli bir gruptan ya da grubu temsil edecek örneklem kesitinden veri toplamak amacı ile kullanılan açık uçlu form kısa zamanda çok veriye ulaşmayı sağlamaktadır. Ancak soruları cevaplayan bireylerin soruyu yanlış anlama olasılığı ile yanlış yanıtlanması ya da yüz yüze görüşmelerde olduğu gibi soruyu anlayamadığında soru sorma şansına sahip olmaması açık uçlu formun eleştirilen yönü olarak görülmektedir (Fer, 2011). Veriler toplanmasında kişisel bilgilerin gizliliğine, verilerin toplanması ve analizi sürecinde etik ilkelere özen gösterilmiştir.

#### 4.4 Verilerin Analizi

Araştırmada veriler, toplanan verilerin derinlemesine analiz edilmesini gerektiren içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Veriler analiz edilirken, her bir soruya verilen yanıtlar ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve anlamlı bölümler oluşturularak kodlanmaya çalışılmıştır. Tümevarımcı analiz yaklaşımıyla öğrencilerin anlamlı her kelimesi ya da kavramı için birer kod belirlenmiş ve liste oluşturulmuştur. Benzer anlamları içeren kodlar birleştirilerek temalar halinde gösterilmiştir. Nitel veriler analiz edilirken sayısallaştırma yoluna gidilmiştir. Çalışmada iki alan uzmanı bir arada çalışarak kod ve temaların oluşturulması sürecinde görüş birliğine varmışlardır.

### 5. BULGULAR

Bu bölümde, ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik algılarının incelenmesi amacıyla yapılan çalışmanın alt problemleri derinlemesine incelenecektir. Bu amaçla belirlenen çalışmaya ait temalar Şekil 1’de tablo halinde sıralanmaktadır.

-	Ön lisans (Sivil havacılık ve kabin hizmetleri) öğrencilerinin otizme bakışı
o	Otizimli bireyleri tanıma durumu
o	Otizimli bireyleri tanıma tercihlerine bakış
o	Otizimli bireyleri tanımada öğrenilmesi öncelikli konulara bakış
-	Ön lisans (Sivil havacılık ve kabin hizmetleri) öğrencilerinin otizmi algılayışı
o	Öğrencilerin otizme yönelik oluşturdukları metaforlar
▪	Sevgi-saflik masumiyet
▪	Farklı olma
▪	Hastalık
▪	Doğa olayları gibi eşsiz olma
▪	Farkındalık
▪	Farklılık yok

▪ İletişim
------------

Şekil 1. Temalar

### 5.1 Ön lisans (Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri) Öğrencilerinin Otizme Bakışı

Bu bölümde araştırmaya katılan ön lisans öğrencilerinin otizme bakışı incelenmiştir. Oluşan temalar gruplandırılarak (otizmlili bireyleri tanıma durumu, tanıma tercihleri ve tanımada öğrenilmesi öncelikli konular olarak) derinlemesine analiz edilmiştir. Detaylı bilgiler aşağıdaki tabloda görülmektedir.

#### 5.1.1. Ön lisans öğrencilerinin otizmlili bireyleri tanıma durumu

Araştırmaya katılan ön lisans öğrencilerinin “Otizmlili bireylerle karşılaştınız mı?” sorusuna verilen cevaplarının dağılımına ilişkin bulguların dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Otizmlili Bireylerle Karşılaştınız Mı? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Karşılaşma durumu	n	%
Karşılaşmadım	62	47
Karşılaştım	70	53
Toplam	132	100

Tablo 2’de, araştırmaya katılan öğrencilerin otizmlili bireylerle karşılaşma durumuna ilişkin bulgular incelendiğinde, %47’si karşılaşmamış ve %53’ü karşılaşmış olduğu bulunmuştur. Böylece araştırmaya katılan öğrencilerin otizmlili bireylerle karşılaşma durumu değişkenine göre öğrencilerin yarıya yakınının karşılaşmamış olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Karşılaştığını söyleyen grupta ise otizmin tam olarak bilinmediği down sendromu gibi yapısal ve fiziksel görm de etkileyen farklılıklarla karıştırıldığı görülmüştür. Yani çalışma grubunda otizm ile karşılaşma durumu grubun büyük çoğunluğu için gerçekleşmemiştir.

#### 5.1.2. Ön lisans öğrencilerinin otizmlili bireyleri tanıma tercihlerine bakış

Araştırmaya katılan ön lisans öğrencilerinin “Otizmlili bireyler hakkında eğitim almak ister misiniz?” sorusuna verilen cevaplarının dağılımına ilişkin bulguların dağılımı Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3.** Otizimli Bireyler Hakkında Eğitim Almak İster Misiniz? Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

İsteme durumu	n	%
Evet	123	93
Hayır	9	7
Toplam	132	100

Tablo 3’te, araştırmaya katılan öğrencilerin otizimli bireyler hakkında eğitim almayı isteme durumuna ilişkin bulgular incelendiğinde, %7’si çeşitli nedenlerle (vaktim yok, kararsızım, istemem vb) eğitim almayı istemediği ve %93’ü neredeyse grubun tamamına yakınının eğitim almayı istediği bulunmuştur. Elde edilen bulguyla araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun daha önce hiç otizimli bireyle karşılaşmadığı halde aynı grubun tamamına yakınının (%93) otizimli bireyler hakkında eğitim alma konusunda istekli olması önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgu grubun dışa dönüklüğünü ve yeniliklere, yeni bilgilere açıklığını da gösteren önemli bir bulgudur. Ayrıca çalışma grubunda otizimli bireyleri tanıma, haklarında bilgi alma, eğitimlere katılma konusunda hiçbir tedirginliğe, negatif ibareye rastlanmamış olması öğrencilerin otizme genel yaklaşımlarının olumlu olduğunu göstermesi açısından oldukça ilgi çekicidir.

### 5.1.3 Ön lisans öğrencilerinin otizimli bireyleri tanımada öğrenilmesi öncelikli konular

Araştırmaya katılan ön lisans öğrencilerinin “Otizimli bireyler hakkında hangi konularda eğitimlere ihtiyaç duymaktasınız?” sorusuna verilen cevapların dağılımına ilişkin bulguların dağılımı Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4.** Otizimli Bireyler Hakkında Hangi Konularda Eğitimlere İhtiyaç Duymaktasınız? Sorusunun Cevaplarının Dağılımı

Eğitim konusu	n	%
İletişim	42	29,5
Eğitim	29	22,7
Sağlık	28	22
Beslenme	23	18,2
Diğer	10	7,6
Toplam	132	100

Tablo 4’te, araştırmaya katılan öğrencilerin otizimli bireyler hakkında eğitim almayı istedikleri konuların dağılımına ilişkin bulgular incelendiğinde, %29,5’i iletişim, %22,7’si eğitim, %22’si sağlık, %23’ü beslenme ve geriye kalan kısmı diğer konularda (psikoloji, empati, spor, kişisel gelişim,

istemiyorum, bilmiyorum vb) eğitim almayı istemediği bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulguyla araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun daha önce hiç otizmlili bireyle karşılaşmadığı halde aynı grubun tamamına yakının otizmlili bireyler hakkında eğitim alma konusunda istekli olması ve sırasıyla iletişim, eğitim, sağlık, beslenme konularında eğitim almak istedikleri tespit edilmiştir. Öğrencilerin öncelikle iletişim konusunda birinci sırada eğitim almayı istemeleri önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Otizm bireylerin yakın ve uzak çevreleriyle iletişim kuramaması ile karakterize bir gelişimsel farklılıktır. Hizmet sektöründe görev alacak öğrencilerin otizmlili bireylerle doğru iletişim kurabilmenin yollarını öğrenmek istemeleri, olası durumlarda çözüm üretebilmeleri için de önemli bir parametredir. Öğrencilerin iletişimden sonra otizmlili bireylerin eğitimleri ve sağlıkları hakkında bilgi sahibi olmaya ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Hava yolu taşımacılığında havada olası kriz durumları çözme sorumluluğunu da alan sivil havacılık ve kabin hizmetleri öğrencileri otizmlili bireylerle karşılaşılabilecek olası problemler (sağlık vb) için çözüm basamaklarını öğrenmenin önemine vurgu yapmışlar ve eğitim almak istediklerini beyan etmişlerdir. Öğrenciler son olarak otizmlili bireylerin beslenmesi hakkında bilgi almak istemişlerdir. Hava yolu taşımacılığında yeme içme servis hizmetlerinde hassasiyetlerin gözetilmesi önemlidir. Otizmlili bireylerin takip ettikleri beslenme programının aksatılmaması ve uygun içeriklerin hazırlanarak otizmlili bireyler için hazır edilmesi dikkat edilmesi gereken bir durumdur.

## **5.2 n lisans (Sivil havacılık ve kabin hizmetleri) ğrencilerinin otizmi algılayışı ve oluşturdukları metaforlar**

Bu bölümde araştırmaya katılan ön lisans ğrencilerinin oluşturdukları metaforlar gruplandırılarak derinlemesine incelenmektedir. Oluşturulan temalar ve temaları oluşturan kodlar aşağıda görülmektedir.

Araştırmaya katılan ön lisans ğrencilerinin "Otizm...benzer; çünkü....." cmlerini tamamlama ile oluşturdukları metaforların dağılımı Tablo 5'te verilmiştir.



**Tablo 5.** Otizm... benzer; çünkü....." cümlesini tamamlama ile oluşturulan metaforların dağılımı.

Tema	Kod	n
Sevgi-saflik masumiyet	Sabun, çocukluk, mutluluk, iyi niyet, yeniden doğan bebek, kötülükten uzak, saf duygular, beyaza benzer, lekesiz.	31
Farklı olma	Nadir parça, kahramana benzer, yalnız olma, bambaşka dünyaya sahip olma, ilgiye ihtiyaç duyma, insan gibi her biri farklı olma, ayrıcalıklı olma, farklı bakış açısı gibi, özel olma, zeki olma, efsaneler	26
Hastalık	Zihinsel engellilik, down sendromu, doğuştan gelen kromozom farkı, özel engel, gelişimsel bozukluk, odaklanamama, dikkat dağınıklığı, duygusal bozukluk, eksiklik, doğuştan gelen hastalık, öğrenim güçlüğü	15
Doğa olayları gibi eşsiz olma	Gökkuşluğu, parlayan yıldız, gül yaprağı, dört yapraklı yonca, çiçek, su, papatya, doğa, meyve ağacının çiçeği, pamuk, yeni dikilmiş fidan.	14
Farkındalık	Farklılıkları anlama, empati, farklı davranma, saf duygulardır	14
Farklılık yok	İnsana benzer, normaldir, fark yoktur, hayata benzer, anne babaya benzer, önyargıdır	10
İletişim	İletişim problemi, anksiyete, duvarla konuşmaya benzer, dilsiz insana benzer, göz teması kuramama, karmaşık öğrenme, sözel ve sözel olmayan iletişim kuramama, kendini ifade edememe, yalnızlık.	7
Boş, bilmiyorum	.....	17

Tablo 5'te, araştırmaya katılan ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik oluşturdukları metaforlar incelendiğinde sırasıyla en çok metaforu Sevgi-Saflik Masumiyet temasında (n31) metafor oluşturdukları, bunu Farklı Olma temasında (n26) metafor oluşturdukları, Hastalık temasında (n15) metafor oluşturdukları, Doğa Olayları Gibi Eşsiz Olma temasında (n14) metafor oluşturdukları, Farkındalık temasında (n14) metafor oluşturdukları, Farklılık Yok temasında (n10) metafor oluşturdukları, İletişim temasında (n7) metafor oluşturdukları görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan ön lisans öğrencilerinden oluşan bağımsız bir grubun (n17) bir birbirinden habersiz şekilde ilgili soruya cevap vermediği ya da bilmiyorum şeklinde cevapladığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik oluşturdukları metaforlara sırasıyla temalar halinde aşağıda yer verilmektedir.

**Sevgi-Saflik Masumiyet Temasına ait bulgular;** Ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik en çok metaforu Sevgi-Saflik Masumiyet temasında oluşturdukları görülmektedir, oluşturulan metaforlar incelendiğinde;

\*K katılımcı olarak kısaltılmış bir semboldür. Cinsiyet kastedilmemektedir.

K85. Otizm sevginin vücut bulmuş haline benzer çünkü otizmliler bireyler insanlara onları birbirinden ayırmadan koşulsuz saf bir sevgi besler.

K90. Otizm bence beyaz bir sabuna benzer; çünkü otizml bireylerin çok saf ve temiz olduğunu düşünüyorum. İçinde kötülük barındırmayan.

K93. Otizm yeni doğmuş bir bebeğe benzer çünkü yeni doğmuş bebek gibi saftır ve ilgi ister

K106. Beyaza benzer. Çünkü otizm lekesiz ve berrak bir şeydir.

Araştırmada ğrencilerin oluşturdıkları metaforlar doğrultusunda en sık tekrarlanan Sevgi-saflık masumiyet (n31) kategorisidir. Bu kategoride; “sabun, çocukluk, mutluluk, iyi niyet, yeni doğan bebek, kötülükten uzak, saflık, lekesiz, beyazlık” gibi kavramlar kullanılmıştır. Öğrencilerin bu temada otizmi en çok Sevgi-saflık masumiyet ile iliştikendirmeleri otizml bireylerin erken yaşlardan itibaren özel bir bakıma ve eğitime ihtiyaç duymaları, çocukluktan itibaren gelişim ve öğrenme basamaklarında yaşıtlarına göre farklı bir gelişim süreci izlemeleri, sahip oldukları davranışların iyi-kötü, yanlış-doğru olarak nitelenememesinden dolayı olduğu düşünülmektedir. Özel eğitime muhtaç olan her birey gibi otizml bireylerde gelişim sürecinde toplumda her meslek ve gruptan bireyle karşılaşabilmekte ve kişisel toplumsal kuralları öğrenmesi için onlara destek verecek, yol gösterecek kişilere ihtiyaç duymaktadır. Doğumdan itibaren anne-babayla başlayan süreç daha sonra okulda öğretmenler ve yakın ya da uzak çevredeki bireyler ile etkileşimlerle devam etmektedir. Araştırmaya katılan öğrenciler otizmin bu yönüne vurgu yapmışlar ve otizml bireyleri masumiyet ile iliştikendirmişlerdir.

Farklı Olma Temasına ait bulgular; ön lisans ğrencilerinin otizme yönelik metaforları ikinci sırada sıklıkla Farklı Olma temasında oluşturdıkları görülmektedir, oluşturulan metaforlar incelendiğinde;

\*K katılımcı olarak kısaltılmış bir semboldür. Cinsiyet kastedilmemektedir.

K33. Farklı bakış açısına benzer çünkü onlar her zaman mutlu olmayı ve hayatın güzelliklerini bilirler ve diğer insanlara karşı sevgiyle yaklaşırlar. Ama diğer bireyler her zaman hayatı seven ve diğer insanlara karşı sevgi besleyen kişiler değildir.

K44. Nadir parçalara benzer çünkü çok fazla yoktur.

K31. Kahramanlara benzer çünkü Farkındalık ve özel olmayı ister.

K77. Efsanelere benzer çünkü özel olmak isterler.

K54. Kapalı kilide benzer çünkü doğru anahtar olmadıkça aılamaz.

Öğrenciler oluşturdıkları metaforlar ile otizmi farklılık olarak ele almışlardır. Otizm ile ilgili bu kategoride “nadir parça, kahramana benzer, yalnız olma, bambaşka dünyaya sahip olma, ilgiye ihtiyaç duyma, insan gibi her biri farklı olma, ayrıcalıklı olma, farklı bakış açısı gibi, özel olma, zeki olma, efsaneler” metaforları türetilmiştir. Grldğu gibi öğrenciler bu kategoride olumlu imgeler kullanmış, otizme yönelik farklılıkla birlikte eşsiz, kutsal bir özellik atfetmişlerdir.

*Hastalık Temasına ait bulgular;* n lisans ğrencilerinin otizme yönelik metaforları üçüncü sırada Hastalık temasında oluşturdıkları görülmektedir, oluşturulan metaforlar incelendiğinde;

\*K katılımcı olarak kısaltılmış bir semboldür. Cinsiyet kastedilmemektedir.

K84. Otizm depresyona benzer çünkü bu iki hastalığı olan kişilerde tek başına oturmayı severler.

K89. Otizm anksiyeteye benzer çünkü aynı şekilde endişe duyuluyor.

K71. Otizm doğuştan gelen bir hastalıktır.

K56. Otizm eksikliğe benzer çünkü gelişim bozukluğuna maruz kalan birçok kişi var.

K123. Kişinin etrafıyla sözel ve sözel olmayan şekilde uygun ilişki kuramaması şeklinde ifade edebileceğimiz gelişimsel bir bozukluğa benzer genellikle çocuklarda görülür, çünkü psikolojik bir bozukluk değildir yani beynin işlev bozukluklarına bağlı bir şeydir

Öğrencilerin bir kısmı oluşturdukları metaforlar ile otizmi doğuştan gelen hastalık olarak niteleyerek konuya açıklık getirmeye çalışmışlardır. Otizm yaygın gelişimsel bir farklılıktır. Tedavisi başta eğitim ve normal sosyal hayata devam etmek olarak basitçe sıralanabilir. Lakin otizimli bireylerin sahip oldukları duyuşsal (işitsel, görsel, hareket vb.) hassasiyetler nedeniyle bu her zaman mümkün olmamaktadır. Hizmet sektöründe görev alacak öğrencilerin otizmle ilgili bu farklılığa dikkat çekmesi ve otizimli bireylere sunulacak özel hizmet ve muamelenin de bir habercisi olarak algılanmaktadır.

*Doğa Olayları Gibi Eşsiz Olma Temasına ait bulgular; Ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik metaforları dördüncü sırada sıklıkla Doğa Olayları Gibi Eşsiz Olma temasında oluşturdukları görülmektedir, oluşturulan metaforlar incelendiğinde;*

\*K katılımcı olarak kısaltılmış bir semboldür. Cinsiyet kastedilmemektedir.

K2. Otizm gökkuşacağına benzer çünkü rengarenk ve farklıdır.

K11. Birçok dikenin arasındaki tek bir Gül yaprağına benzer çünkü bu kadar kirli hayatların içinde saf ve temiz kalmış sayılı insanlardandırlar...

K42. Otizm bir gül bahçesinde papatya olmaya benzer. Çünkü otizimli bireyler çoğunluğa göre farklı bakış açısına ve yaşam tarzına sahiptirler.

K110. Meyve ağacına benzer çünkü çiçek açması zaman alır,

K27. Dört yapraklı yoncaya benzer çünkü özeldir.

Öğrenciler otizme yönelik algılarında doğa olayları gibi eşsiz olma (n10) temasına ait metaforları sıklıkla kullanmışlardır. Temaya ait "gökkuşacağı, parlayan yıldız, gül yaprağı, dört yapraklı yonca, çiçek, su, gül bahçesinde papatya, meyve ağacının çiçeği, pamuk, yeni dikilmiş fidan" gibi kavramlar kullanmışlardır. Bu temada oluşturulan metaforlar otizmin benzersizliği üzerine kurgulanmıştır. Gül bahçesinde papatya hem söylem hem kurgu olarak çok etkileyici bir ifade olmuştur. Bir yönüyle evrensel kabule (hepimiz bir çiçeğiz) ve bir yönüyle benzersiz oluşa, biricikliğe (bazıları gül, bazıları papatya) vurgu yapılmaktadır. Dört yapraklı yonca gibi şans ve kutsallık anlamlarına gelen ifadeler de bu kategoride kullanılmıştır.

*Farkındalık Temasına ait bulgular;* Ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik metaforları beşinci sırada Farkındalık temasında oluşturdukları görülmektedir, oluşturulan metaforlar incelendiğinde;

\*K katılımcı olarak kısaltılmış bir semboldür. Cinsiyet kastedilmemektedir.

K26. Otizm hayatın gerçeklerine benzer çünkü her olayda bir farkındalık gerekir.

K67. Farkındalığa, Empati ve farklı davranmamızı sağlar

K54. Sınırsız hayal gücü ve her şeyi yapılabilmekle ilgili ile benzer çünkü; hepsinin hayal gücü, düşünceleri kendilerinden ve bizlerden daha farklı olduğuna inanıyorum.

K74. Otizm bir farkındalıktır. Bence dünyadaki tüm saf duygulara benzer çünkü benim için engelsiz bir dünyayı simgeler.

K99. Otizm Matematiğe benzer; çünkü önce anlamakta zorlanır uzaklaşmak ister ancak anlamak için biraz çabaladıktan ve problemleri çözebilmeye başladıktan sonra iç içe olmaktan ve o problemler üzerine düşünüp çözmekten keyif alırız.

Öğrenciler oluşturdukları metaforlar ile otizmi farkındalık olarak ele almışlardır. Otizm ile ilgili bu kategoride “empati, matematik, hayal gücü” metaforları türetilmiştir. Özellikle; “Otizm Matematiğe benzer; çünkü ...” metaforu önemli bir açıklama olarak tespit edilmiştir. İnsan bilmediğinden korkar. Bilinmezde üzerinde çalıştıkça, emek verdikçe, sorunları çözerek yeni izler oluşturdukça tanır ve aşinalığa döner. Hatta bu tanıyış ve biliş zamanla bireyde zorlukları başarıya duygusuyla birleşerek keyif alma haline gelir. Öğrenciler bu kategoride olumlu imgeler kullanarak, otizme yönelik farkındalığı önemsediklerini beyan etmişlerdir.

*Fark Yoktur Temasına ait bulgular;* Ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik metaforları altıncı sırada Fark Yoktur temasında oluşturdukları görülmektedir, oluşturulan metaforlar incelendiğinde;

\*K katılımcı olarak kısaltılmış bir semboldür. Cinsiyet kastedilmemektedir.

K14. Otizm anne babamıza benzer çünkü doğuştan ona sahibiz.

K63. Bir fark görünmez sadece isim vardır.

K44. Normal bir hastalığa benzer çünkü bu doğanın bir yapısıdır.

K83. Otizmi anormalleştirmekten kaçınarak normal bir duruma benzetmeyi tercih ederim çünkü otizmlilerden bizi ayıran hiçbir ayrıcalık yoktur.

Öğrenciler otizme yönelik algılarında fark yok temasına ait “insana benzer, normaldir, fark yoktur, hayata benzer, anne babaya benzer, önyargıdır” kavramlarını oluşturmuşlardır. Bu ve üstteki temalarda üretilen metaforlarda rol model anne babaya, yıldız, suya verilmektedir. Rol model olarak nitelendirmelerde otizm olumsuz yönleriyle değil olumlu örneklemelerle ilişkilendirilmiştir. Otizmliler bir bireye, çocuğa sahip olmak başta ebeveynler ve aileler için pek çok çaba gerektirmekte adeta görünmez bir okul bitirmeye benzetilmektedir. Öğretici yönü sadece ebeveynler için değil alana gönül veren eğitimciler ve otizmlilerden bizi ayıran hiçbir ayrıcalık yoktur. Otizm bir

okul ve her gün her bireyden yeni şeyler öğreniyoruz. Öğrencilerin oluşturdukları bu ve benzeri metaforlarla otizmin rol modelliğine ve öğreticiliğine vurgu yapmaları konuya başka bir boyut kazandırmaktadır.

*İletişim Temasına ait bulgular;* Ön lisans öğrencilerinin otizme yönelik metaforları son sırada İletişim temasında oluşturdukları görülmektedir, oluşturulan metaforlar incelendiğinde;

K91. Konuşmak için çabalayan bir bebeğe benzer çünkü iletişim konusunda geride olduğu için diğer bireylerle sağlıklı iletişim kuramaz

K35. Kendini ifade edemeyen dilsiz insana benzer çünkü otizmliler sözlü ve yazılı iletişimde iyi değillerdir.

K43. Otizm iletişim kuramamakla benzer bir durum çünkü otizmlilerde insanlar arasında iletişim kuramamaktadır.

K22. Kendini iyi ifade edemeyen dilsiz bir insana benzer çünkü otizm hastası insanların iletişim becerileri zayıftır

K32. Otizm duvarla konuşmaya benzer çünkü otizmliler o kadar fazla hassas duylara sahiptir ki siz konuşmadan önce sizin fark etmediğiniz birden fazla sesi duyar, siz seslendiğiniz de ise ya çok gürültülü gelecektir kulaklarını kapayacaktır ya da umursamayacaktır.

Öğrenciler otizme yönelik algılarında son tema iletişime aittir. Otizm iletişim kuramama ile kendini gösteren yaygın gelişimsel bir farklılıktır. Öğrenciler bu konuda “iletişim problemi, anksiyete, duvarla konuşmaya benzer, dilsiz insana benzer, göz teması kuramama, karmaşık öğrenme, sözel ve sözel olmayan iletişim kuramama, kendini ifade edememe, yalnızlık” metaforları oluşturmuşlardır. Bu alanda kullanılan kavramlar öğrencilerin otizm kavramına yönelik hayatlarında daha önce yaşamışlıklarının ve bilgilerinin olduğunu duyumsatmaktadır. Aslında bir tanı olarak bilinene ve yaygınlaşana kadar toplumda yüzyıllardır sınırlı sosyal ilişki kuran pek çok birey olmuş ve hayatlarına diğer bireyler gibi normal koşullarda devam edegelmişlerdir. Bir nevi günümüzde etiketleme ve tanılama ile ötekileştirmenin de yolu açılmaktadır. Oysa her bireyin yolculuğu diğerlerinden farklı ve kendine özgüdür. Oysa kültürel kodlarımız “kusur bakan gözdedir”, “canda özür olmaz” gibi pek çok unsur barındırmaktadır. Bu sebeple bu kategoride yer alan kavramlarda öğrencilerin hiçbir ötekileştirme kodu oluşturmamaları önemli bir durum olarak nitelendirilmektedir.

Ayrıca detaylı incelemede ön lisans öğrencilerin %13’ünün (n17) otizm ile ilgili metafor üretmediği ve soruyu boş bıraktığı ya da bilmiyorum şeklinde cevapladığı görülmektedir. Otizm hakkında bilgi sahibi olmamalarının bu konuda etkili olabileceği düşünülmektedir. Öğrencilerin neredeyse tamamı otizmi tanımaya yönelik verilecek eğitimlere katılmaya gönüllü olacağını belirtmiştir. Bu tespit önemlidir. Verilecek eğitimlere olan ihtiyacı göstermektedir.

## SONUÇ

Bu alışma ön lisans ğrencilerinin otizm kavramıyla ilgili algılarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya katılan 132 ğrenci tarafından toplam 117 metafor üretilmiştir. Otizm kavramına yönelik üretilen metaforlar yerli literatürde daha önce yapılmış bir çalışma olmadığı için kendi içinde değerlendirilmiştir. Sevgi-saflık masumiyet, farklı olma, hastalık, doğa olayları gibi eşsiz olma, farklılık yok, iletişim temalarında kategorisel olarak değerlendirilmiştir. Bu alışma ile üniversitelerin otizm ve engellilik konularında bilgi sahibi olması beklenen bölümlerinden (zel eğitim, ocuk gelişimi, öğretmenlik vb.) farklı bölümlerde öğrenim görmekte olan ğrencilerinin görüş ve düşüncelerine ulaşmak hedeflenmiştir. Özellikle hizmet sektöründe görev alacak Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri bölümü gibi bölümlerdeki her öğrencinin eğitiminin hangi kademesinde olursa olsun otizmle ilgili sahip oldukları algı önemlidir. Bu algıların bireylerin ilerideki kişisel ve mesleki yaşantılarını etkileyeceği düşünülmektedir. Yapılan alışmalar ilerleyen süreçte otizmin görülme sıklığının 68 çocukta bir sıklığına ulaşacağını göstermektedir. Öğrencilerin otizmle ilgili bilgi sahibi olmaları ve öğrencilik sürecinde kendilerini geliştirmeleri onlara mesleki yetkinlik sağlayacak ileride belki onların işe alınmalarında tercih sebebi olacaktır.

Çalışmada ğrencilerin neredeyse tamamının olumlu bir bakış açısıyla konuyu değerlendirdiğini görmekteyiz. Bu sonuçlar öğrencilerin otizme yaklaşımlarının pozitif yönde olduğunu göstermektedir. Çalışma sürecinde öğrencilerin konuya ilgi duyarak gönüllülük esasına göre formları dikkatlice doldurmaları olumlu bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu görüşü destekleyen bir bulgu da ön lisans öğrencilerin neredeyse yarısının daha önce otizimli bir bireyle karşılaşmamış olmasına rağmen grubun neredeyse %92'sinin otizmi tanımaya yönelik verilecek eğitimlere katılmaya gönüllü olduğunun tespit edilmesidir. Öncelikli alan olarak iletişim, eğitim, sağlık ve beslenme sıralanmıştır. Bu veri Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri bölümü ğrencilerinin mesleki yetişme süreçleriyle de yakından ilişkili bulunmuştur. Hizmet sektöründe görevli personelin misafirle yakın ve sıcak ilişkiler kurması, güven vermesi ve sürdürmesi önemlidir. Diğer hizmet sektörlerinde olduğu gibi personelin sağlayacağı bu müşteri memnuniyeti hava yolu şirketlerinin de tüketicisi politikalarında önemli yere sahiptir. Bu sebeple öncelikli doğru iletişimi bilmek, özel konuklar hakkında yeterli bilgiye sahip olmak ve onlara sunulacak ürünlerdeki hassasiyetleri gzetebilmek önemli bir yetkinliktir.

n lisans öğrencilerin otizm kavramıyla ilgili ürettiği metaforlara baktığımızda öğrencilerin %8'i (n10) otizmi farklılaştırmamış ve kabul kategorisinde değerlendirmiştir. Öğrencilerin %92'si ise otizmin farklılığından bahis açarak (Sevgi-saflık masumiyet, farklı olma, hastalık, doğa olayları gibi eşsiz olma, iletişim vb) kategorilerde değerlendirmiştir. Metaforlar ğrencilerin otizm hakkındaki düşüncelerini, algılarını ortaya çıkarmada etkin bir yöntemdir. Salt olarak bir nesneyi veya imgeyi tanımlamak zordur. İstenen kavramın betimlenmesinde metaforlar kolaylıklar sağlamaktadır. Bir nevi

bilinmeyeni görünür hale getirmektedir. Öğrenciler bu çalışmayla otizm kavramına dair düşünce ve algılarını metaforlar yardımıyla açıklama imkânı bulmuşlardır. Üniversite öğrencilerinin metaforları incelediğinde otizm için farklı bakış açıları geliştirdikleri görülmektedir. Metaforlar genelde hayat içinde sıklıkla karşılaşılan kavramları içermektedir. Otizmin spesifik özelliklerini içeren kavramlar pek fazla kullanılmamıştır. Daha çok bilinen, hayata dair benzetmelere yer verilmiştir. Zaman zaman öğrencilerin otizmi üstün zeka, down sendromu, duygusal bozukluk, öğrenme güçlüğü gibi engel durumlarla eş tuttuğu ve bilgilerin karıştığı görülmüştür. Oluşturulan metaforlar arasında olumsuz anlamda alaycı, küçültücü, negatif metaforlara rastlanmamıştır. Bu otizme yönelik olumlu algının göstergesidir. Özellikle farkındalık kategorisinde; “otizm Matematiğe benzer; çünkü ...” metaforu ve doğa olayları gibi eşsiz olama kategorisinde; gül bahçesinde papatya hem söylem hem kurgu olarak çok etkileyici imgeler olmuştur. Yapılan detaylı incelemede sadece metafor sorusunda ön lisans öğrencilerin %13’ünün (n17) otizm ile ilgili metafor üretmediği ve soruyu boş bıraktığı ya da bilmiyorum şeklinde cevapladığı görülmektedir. Otizm hakkında bilgi sahibi olmamalarının bu konuda etkili olabileceği düşünülmektedir. Tespit edilen bu sonuç ile öğrencilerin otizm konusunda bilgilerinin yeterli olmadığı ve konu ile ilgili eğitimlere ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir.

Öneriler;

- Ön lisans (Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri bölümü) programlarında otizm alanında uzman personel ile belirlenen başlıklarda (iletişim, eğitim, sağlık, beslenme) projeler, eğitimler hazırlanarak öğrencilerin yetkinlikleri artırılabilir. Otizmle ilgili bilgi sahibi olmaları öğrencilerin mesleki gelişimi için önemli olup ilerleyen süreçte işe alımlarında bile tercih sebebi olacağı öngörülmektedir. Bu sebeple eğitimlere önem verilmesi önerilmektedir.
- Öğrencilerin ön lisans eğitimleri süresince farklı gelişim gruplarıyla otizm gibi çeşitli (şenlik, spor, eğlence, interaktif atölye çalışmaları gibi) organizasyonlarla bir araya getirilmesinin ve farkındalık geliştirmelerinin sağlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Havayolu firmalarının otizmli yolculara önem vermesi, onların ihtiyaçlarını değerlendirip bunları karşılayacak şekilde düzenlemeler yapması ve çalışanlarını bilinçlendirecek eğitimler vermesi önerilmektedir.
- Hava alanlarında otizmli bireyler için özel bölüm ve hizmet ortamı oluşturulması, uçak içinde en uygun koltukların sağlanması, tüm çalışanların otizm hakkında (iletişim, eğitim, sağlık, beslenme) bilinçlendirilmesi ve nasıl hareket etmeleri gerektiği hakkında bilgilendirilmeleri bu yolcuların ve ailelerinin daha rahat seyahat etmelerine imkân sağlayacaktır.

Sonraki araştırmalar için öneriler aşağıda sunulmuştur;

- Araştırmada n lisans Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri bölümü ğrencilerinin otizm metaforuyla ilgili görüşlerinde cinsiyet değişkeni ele alınmamıştır. Daha sonraki çalışmalarda cinsiyetin farklılık gösterip göstermediğine bakılabilir.

- Öğrencilerin ğrenim gördükleri sınıf ve öğrenim türüne (ikinci ğretim, normal ğretim) göre otizm algıları bakılmamıştır, sonraki araştırmalarda çalışılabilir.

- Üniversitenin farklı bölümlerinden öğrenciler ile çalışmalar yapılarak otizme yönelik algılarında farklılık olup olmadığına bakılabilir.

- Öğrencilerin down sendromu gibi ya da fiziksel engelli kişilere yönelik algılarına yönelik algıları ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

### KAYNAKÇA

Arslan, M. M. & Bayrakçı, M. (2006). Metaforik düşünme ve öğrenme yaklaşımının eğitim-ğretim açısından incelenmesi. *Milli Eğitim*, 35(171),100–108.

Aktunç, İ. (2013). Kabin memuru tanımı. *Türk Hava Yolları Uçuş Eğitim Başkanlığı Cabin Interphone Dergisi*, 1, 9-10.

Atalay, İ. & ınar, K. (2021). Otizm spektrum bozukluğu olan çocuğa sahip ailelerin tatil deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2) 457-471.

Bolcu, T. (2008). *Havacılık alışanlarının Yönetimi El Kitabı*. Ankara: Katalog Yayıncılık.

Bozlk, M. (2002). The college student as learner: insight gained through metaphor analysis. *College Student Journal*, 36, 142–151.

Diğer, H. (2018) *niversite ğrencilerinin engellilik algı düzeyinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Fırat niversitesi rneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Doğru, H., Kaygalak, S., avdırlı, C. & Bahçeci, V. (2014). Engelli bireylerin turizm hizmetlerine yönelik e- Şikâyetleri. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 2 , 33-47

Fer, S. (2011). *ğretim Tasarımı*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Kararımak ., & Güloğlu B. (2012). Metafor: Danışan ve psikolojik danışman arasındaki köprü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (37), 122- 135.

Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



Karaarslan E. (2014) *Havayolu Yolcu Taşımacılığında Hizmet Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma: Kabin Hizmetlerinin Müşteri Tercihlerine Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kıracı, K., & Bayrak, Ü. (2014). Sivil havacılık lisans mezunlarının istihdam ve kariyer durumları üzerine bir çalışma. *Journal of Educational Research Magazine*, 5(2), 68-88.

Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. Çeviren: S. Turan. Ankara; Nobel Yayıncılık.

Neo, W. X., & Flaherty, G.T. (2018). Autism Spectrum Disorder And International Travel. *International Journal Of Travel Medicine And Global Health*, 7, 1–3.

Jordan, R. (1999). *Autistic Spectrum Disorders*. London: David Fulton Publishers

Saatcı, G., Aksu, M. (2020). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan yabancı uyruklu öğrencilerin koronavirüs algılarını metafor yolu ile tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Journal of Awareness*, 5(4), 617-630.

Santrock J. W. (2015). *Yaşam Boyu Gelişim, Gelişim Psikolojisi*. 13. Basımdan çeviri. Ankara: Nobel Yayıncılık.

SHGM, (2016). *Faaliyet Raporu*. Ankara: SHGM.

Şıkşık, G (2016) *Otizimli çocuğa sahip ebeveynlerin otizm algıları ve aile özellikleri ile benlik saygıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tavşancıl, E. & Aslan, E. (2001). *İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri*. İstanbul: Epsilon yayınevi.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

# PANDEMİ ÖNCESİ VE SONRASINDA DEĞİŞEN STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE YETENEK YÖNETİMİ UYGULAMALARI

Doç. Dr. Zeynep HATİPOĞLU<sup>1</sup>

Hakan TOPRAK<sup>2</sup>

## ÖZ

Covid-19 salgını ve sonrasında çalışma hayatında ciddi değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlere ayak uydurabilmek için stratejik insan kaynakları yönetimi ve yetenek yönetiminin uygulamalarında birçok revizyon gerçekleştirilmiştir. Ani gelişmeler karşısında özellikle uzaktan çalışmanın bir gecede yeni çalışma düzeni haline gelmesi insan kaynaklarının hem örgüt hem de kendi stratejisini hızla gözden geçirip adapte etmesini gerektirmiştir. Pandemi ile birlikte dijitalleşmenin ve uzaktan çalışma imkanlarının artması fiziki sınırları ortadan kaldırmış ve özellikle "yetenek" olarak kabul edilen çalışanların alternatiflerinin artmasına ve fiziki iş ortamından bağımsız çalışabilmelerine olanak sağlamıştır. Dolayısıyla insan kaynakları profesyonellerinin bir yandan stratejiye uygun programları hayata geçirirken diğer yandan da yetenekli çalışanları elde tutmak için ekonomik ve psikolojik ek katkılar sunması gerekmiştir. Bu bağlamda araştırmanın amacı yaşanan bu gelişmeler ve yeni düzende insan kaynakları profesyonellerinin nasıl uygulamalar yaptığını, neleri değiştirip neleri devam ettirdiklerini ve salgın sonrası ile ilgili değerlendirmelerini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma olarak yapılandırılan araştırmada sigortacılık, tekstil makineleri, proje yönetim ve uygulama hizmetleri, Ar-Ge, inşaat ve iş makineleri, müşteri hizmetleri/çağrı merkezi ve finans alanında faaliyet gösteren yedi farklı işletmenin insan kaynakları yöneticileri ile görüşmeler yapılmış ve uygulamalara ilişkin altı soru yöneltilerek değişim ve etkileri değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Yetenek Yönetimi, COVID-19, Pandemi

**Jel Kodları:** M5, M50, M51

---

<sup>1</sup>Doç. Dr, Bilgi Üniversitesi, zynhatipoglu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9437-610X

<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Bilgi Üniversitesi, hakantoprak055@gmail.com, ORCID: 0009-0003-2311-8976

## CHANGING STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND TALENT MANAGEMENT APPLICATIONS BEFORE AND AFTER THE PANDEMIC

### ABSTRACT

There have been serious changes in the working life during and after the Covid-19 epidemic. In order to keep up with these changes, many revisions have been made in the practices of strategic human resources management and talent management. In the face of sudden developments, the fact that remote working has become a new working order overnight has required human resources to quickly review and adapt both the organizations and its own strategy. The increase in digitalization and remote working opportunities along with the pandemic has removed the physical boundaries and allowed the employees who are considered to be "talent" to increase their alternatives and to work independently from the physical work environment. Therefore, human resources professionals had to provide additional economic and psychological contributions in order to retain talented employees while implementing programs in line with the strategy. In this context, the aim of the research was to analyze these developments and how human resources professionals applied in the new order, what they changed and what they continued, and their evaluations about the post-epidemic. In the research, which is structured as a qualitative research, interviews were held with human resources managers of seven different companies operating in the fields of insurance, textile machinery, project management and application services, R&D, construction and construction machinery, customer services/call center and finance, and six questions were asked about the practices. change and its effects were evaluated.

**Keywords:** Strategic Human Resources Management, Talent Management, COVID-19, Pandemic.

**JEL Codes:** M5, M50, M51

### GİRİŞ

Günümüzde globalleşmenin ve teknolojinin hızla artması ile rekabet koşulları da hızla zorlaşmaktadır. Bu koşullar işletmelerin sürdürülebilirliklerini sağlamaları için değişimlerini ve gelişmelerini gerektirmektedir. Bu dinamik ve zorlu süreçte insan kaynaklarının rolü de geçmişten çok daha fazla ön plana çıkmıştır. İnsan kaynakları özellikle stratejik yaklaşımlar ile bu süreçlerde rekabet üstünlüğü sağlamak için yeni uygulamalar geliştirmektedir.

Strateji bir işletmenin uzun vadeli planlarını kapsayan vizyon ve misyona dayalı bir beyandır. Üst yönetim tarafından oluşturulan stratejik hedeflerin örgüt düzeyinde yayılması ve her kademedeki yöneticinin stratejilere uygun hedefleri belirlemesi ve gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu noktada gerek yönetim kademelerinin gerekse tüm çalışanların stratejiyi anlaması, hayata geçirmek için işbirliğine yatkın olması ve sürdürülebilirliğe odaklanması aynı zamanda pek çok bilgi ve becerinin de edinilmesini zorunlu kılar. İnsan kaynakları profesyonellerinin kritik rolü de burada kendisini göstermektedir. İnsan kaynakları uygulamalarının örgütün genel stratejisine uygun olarak dizayn edilmesi ve çalışanların geliştirilmesi için gereken adımlar insan kaynakları profesyonelleri tarafından atılmalıdır. Ayrıca değişen koşullarda yeteneğin çekilmesi, işe alınması ve belki de en önemlisi elde tutulması yine insan kaynaklarının uygulamalarına bağlıdır. Ancak unutmamak gerekir ki etkili bir insan kaynakları yapısının oluşabilmesi etkili bir üst yönetim kadrosunun varlığına bağlıdır.

Covid-19 salgını ve sonrasında gelen pandemi koşulları ile birlikte çalışma hayatında ciddi değişimler olmuştur. Bu değişimlere ayak uydurabilmek için stratejik insan kaynakları yönetimi ve yetenek yönetiminin önemi ise gitgide artmaktadır. Ani gelişmeler karşısında özellikle uzaktan çalışmanın bir gecede yeni çalışma düzeni haline gelmesi insan kaynaklarının hem örgüt hem de kendi stratejisini hızla gözden geçirip adapte etmesini gerektirmiştir. Bu süreçte en büyük zorluk çalışan motivasyonunu, psikolojik sağlığını koruyacak uygulamaları yürütürken dijitalleşmenin getirdiği değişime direncin de üstesinden gelebilmek olmuştur. Pandemi ile birlikte dijitalleşmenin ve uzaktan çalışma imkanlarının artması fiziki sınırları ortadan kaldırmış ve özellikle "yetenek" olarak kabul edilen çalışanların alternatiflerinin artmasına ve fiziki iş ortamından bağımsız çalışabilmelerine olanak sağlamıştır. Dolayısıyla insan kaynakları profesyonellerinin bir yandan stratejiye uygun programları hayata geçirirken diğer yandan da yetenekli çalışanları elde tutmak için ekonomik ve psikolojik ek katkılar sunması gerekmiştir. Çalışmamız tüm bu gelişmeler ve yeni düzende insan kaynakları profesyonellerinin nasıl uygulamalar yaptığını, neleri değiştirip neleri devam ettirdiklerini ve salgın sonrası ile ilgili değerlendirmelerini almak üzere yapılmıştır. Sigortacılık, tekstil makineleri, proje yönetim ve uygulama hizmetleri, Ar-Ge, inşaat ve iş makineleri, müşteri hizmetleri/çağrı merkezi ve finans alanında faaliyet gösteren yedi farklı işletmenin insan kaynakları yöneticileri ile görüşmeler yapılmış ve uygulamalara ilişkin altı soru yöneltilerek değişim ve etkileri değerlendirilmiştir.

## 1. STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (Stratejik İKY), bir organizasyonun hedeflerine ulaşması için insan kaynakları faaliyetlerinin planlı bir şekilde düzenlenmesidir (Wright & McMahan, 1992). İnsan kaynakları (İK) uygulamaları çalışanların becerilerini geliştirmeleri ve yüksek motivasyona sahip olmaları amacıyla yürütülen bir dizi faaliyetten oluşmaktadır. Seçme yerleştirme, eğitim, geliştirme, performans değerlendirme ve ödüllendirme gibi belirli İK uygulamalarına odaklanan daha geleneksel yaklaşımla karşılaştırıldığında stratejik İKY, İK uygulamalarının ve sistemlerinin işletmelerin stratejik hedeflere ulaşmasına ve geliştirmesine yardımcı olup olmadığına ve nasıl yardımcı olduğuna odaklanmaktadır (Delery & Roumpi, 2017; Lepak vd. 2006). Stratejik İKY kavramı, organizasyonun genel stratejisini geliştirirken İK stratejisinin etkisinin açıklanmasını, amacının belirlenmesini ve kuruluşun stratejik planına dahil edilmesini gerektirir (Armstrong ve Long, 1994). İnsan kaynakları stratejileri, insanlarla ilgili iş konularını ele alan planlardır ve yönetimin iş veya işletme stratejilerini desteklemek için insanları nasıl yöneteceğini belirlemesine yardımcı olmaları açısından önemlidirler. İnsan kaynakları uygulamaları ile iş/kurum stratejisinin uyumunu sağlamalıdır (Otthman, 2009). Armstrong ve Long'un (1994) belirttiği gibi, iş/kurum stratejisi; sonucu, kuruluşun uzun vadeli hedefleri için kesin bir rehber sağlayan, mantıksal, adım adım tüm ilişkileri tanımlayan ve yön duygusu veren bir

geliştirme sürecidir. Bir İK stratejisi, yönetimin ana hedefleri doğrultusunda insan kaynaklarının yönetimi ile ilgili alınacak önemli kararlara ilişkin modeli ortaya koyan ve kullanılacak araçları belirleyen kararlar bütünü olarak tanımlanabilir (Dyer & Reeves, 1995).

Stratejik İKY araştırmaları, organizasyon düzeyinde performansla ilgili sonuçları etkileyen İK uygulamalarına bir bütün olarak odaklanır. Buradaki temel fikir, verimlilik açısından İK uygulamaları arasında sinerji oluşabileceği ve bu bakış açısıyla İK uygulamalarının tek tek değil bütünsel olarak değerlendirilmesi gerektiğidir. Eğer İK sistemleri bir değer katıyorsa işletme performansını da olumlu yönde etkilemelidir. Orijinal çalışmalar öncelikli olarak finansal ve operasyonel firma performansı sonuçlarına odaklanırken, son dönemlerde yapılan araştırmalar iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, çalışanların refahı, bireysel performans ve vatandaşlık davranışları gibi çok düzeyli faktörlere de odaklanmıştır (Boon, vd. 2018).

Stratejik İKY'nin rekabet üstünlüğü için yetenekli insan kaynağını örgüt içinde tutabilecek yeterliliği oluşturmanın yanı sıra iki amacı daha vardır: Birincisi, uyum ya da bütünleşme elde etmektir; bu bütünleşme İK stratejilerinin iş stratejileri ile dikey olarak uyumunu sağlayıp, İK stratejilerini ise kendi içinde birbirleri ile bütünleştirmektir; ikinci amacı ise genelde belirsiz bir ortamda bir çeşit yönlendirme sağlamaktır; böylece örgütün iş gereksinimleri, çalışanların ise bireysel ve toplu gereksinimleri tutarlı ve pratik İK plan ve programlarının geliştirilmesi ve uygulanması ile sağlanabilir (Armstrong, 2017).

Devanna ve arkadaşlarının (1981) çalışmasında ekonomik etkiler, politik etkiler ve kültürel etkiler dış çevre faktörleri olarak ele alınırken; örgütün misyon ve stratejisi, organizasyon yapısı ve insan kaynakları yönetimi politikaları iç çevre faktörleri olarak ele alınmıştır.

## 2. YETENEK YÖNETİMİ

Yetenek bilgi ve beceriden ayrılan, insanın doğasında bulunan yüksek zihinsel ve fiziksel özellikleri ifade etmektedir (Tansley, 2011). Bilgi, beceri ve yetenekler bir insanın performansını etkileyen en önemli unsurlardır. Ancak üçü arasındaki fark, bilgi ve beceriler kolaylıkla öğretilirken, yeteneğin öğretilemez oluşudur. Yetenekler tekrar eden düşünce, duygu ve davranış kalıplarıdır (Buckingham & Coffman, 2022).

Yetenek yönetimi, insan kaynakları profesyonelleri arasında 1990'lı yılların sonunda Yetenek Savaşı (The War for Talent) kavramı ile ortaya çıkmıştır (Michaels vd. 2001). Yetenek yönetiminde odak noktası rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için insan kaynakları faaliyetlerindeki tüm çabanın operasyonel ve stratejik düzeyde yetenekleri organizasyona çekecek ve elde tutacak şekilde oluşturulmasıydı. Global alanda rekabet eden yenilikçi firmalar tarafından uygulanan yetenek yönetimi; doğru yetkinliklere sahip kişilerin doğru zamanda, doğru yerde ve optimum maliyetle işe

yerleştirilmelerine odaklanır. Yetenek yönetimi, hem stratejik hem de taktiksel unsurları kapsar. Uzun vadeli bir bakış açısıyla yeteneği geliştirme çabalarını ve verimliliği esas alan yönüyle yetenek yönetimi stratejik İKY uygulamaları içerisinde temel bir alan haline gelmiştir (Cappelli, 2008; Claus, 2013; Claus, 2019).

Yetenek yönetimi literatüründe dört farklı düşünce ekolü bulunmaktadır. İlk ekol işe alım, eğitim-gelişim ve lider yetiştirme gibi insan kaynakları uygulamalarına odaklıdır. Bu nedenle “yetenek yönetimi” yaklaşımını “insan kaynakları yönetimi” kavramının yerine kullanmaktadır. İkincisi, yetenek yönetimi ile insan kaynakları yönetimi arasında net bir ayırım yaparak, yetenek yönetimi planlarına ve işlerin yeteneği elde tutacak şekilde düzenlenmesine odaklanır. Üçüncüsü, yetenekli çalışanları “A tipi oyuncular veya en yüksek dereceli çalışanlar” gibi farklı bir tanımlama yapar ve bu çalışanların etkin şekilde nasıl yönetilebileceğini ele alır. Bu kategorilerin dışında kalan “C tipi oyuncular” için neler yapılması gerektiğini irdeler. Son olarak, dördüncü ekolde, rekabet avantajını etkileme potansiyeline sahip kilit konuların tanımlanması öne çıkar. Bu yaklaşım, kilit pozisyonların tanımlanmasına daha fazla odaklanırken ve bireylerin yeteneklerine daha az vurgu yapar (Pagan-Castano, vd. 2022).

Michaels ve arkadaşları tarafından örgütlerin yetenek için verdikleri savaşı kazanmak için; güçlü bir çalışan değer önermesi yaratılması, abartılı kampanyalarla başvuru toplamak yerine uzun vadeli bir işe alım stratejisinin geliştirilmesi, yöneticilerin potansiyelini geliştirmek için koçluk ve mentorluktan yararlanılması, A sınıfı oyunculara yatırım yaparken B sınıfı oyuncuların geliştirilmesi ve C sınıfı oyuncuların kararlı bir şekilde etkilenmesi, liderler arasında yeteneği doğru şekilde yönetmek için bir fikir birliği olması gerekmektedir (Armstrong, 2017).

Günümüzde örgütler için zor olan, yetenek yönetimi yaklaşımlarının odak noktasının nasıl tasarlanacağı ve örgütsel bağlama nasıl uyarlanacağıdır. Yöneticiler açısından önemli olan, örgütün yetenek tanımlamasının, örgütteki yetenek yönetimi programlarını belirlediğinin ve yetenek yönetiminin nasıl vurgulandığının, örgütsel yönetim sistemi ve prosedürleri üzerindeki etkisinin farkında olunmasıdır (Akar, vd. 2020).

### **3. COVID-19 DÖNEMİNİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ**

Ocak 2020'den birkaç kısa ay sonra, COVID-19'a neden olan virüs iş dünyasını değiştirdi. İşletmeler ve tüketiciler virüse yakalanma risklerini önlemek için davranışlarını değiştirdikçe milyonlarca çalışan işini kaybetti veya devlet destekli programlara dahil edildi. Milyonlarca insan aynı nedenlerle ofislerden evlerine taşınarak çalışma yöntemlerini daha radikal bir şekilde değiştirmek zorunda kaldı. Milyonlarca kişi de çalışma koşullarının bir sonucu olarak artan COVID-19'a yakalanma riskiyle karşı karşıya kaldı (Butterick & Charlwood, 2021). COVID-19 organizasyonları karmaşıklık ve belirsizlikle baş başa bırakarak iş sürekliliği, düşük çalışan motivasyonu, uzaktan çalışma, işsizlik gibi

birçok zorluğu da beraberinde getirmiştir. Çalışanlar, herhangi bir organizasyonda örgütsel işlemlerin oluşumunda, gelişmesinde ve uygulanmasında ana faktörlerden biridir. Çalışanların etkili performansı ve etkileşimi, sonuçta üretkenliği, satış büyümesini ve karlılığı destekleyen ve azaltan verimliliği sağlar (Azizi, vd. 2021).

Çalışanların üretkenliği ve işletme performansı özellikle kriz dönemlerinde yönetimin yaklaşımlarından önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu nedenle, COVID-19'un iş dünyasında meydana getirdiği krizde çalışanların güvenliği, sağlığı ve refahını dikkate alan organizasyonların insan kaynakları uygulamalarını hem en hızlı şekilde değişime adapte ettiği hem de beklentiler doğrultusunda yine aynı hızla yeni düzenlemeler yaptığı görülmüştür. Ancak belirsiz ve değişken ekonomik koşullar göz önüne alındığında, COVID-19'un tarihsel zorluğu, insan kaynaklarını düzgün bir şekilde yönetmek için derin düşünme ve esneklik gerektirmiştir (Lebni, vd. 2021). İşe alım, eğitim-gelişim, performans, ücret ve yan haklara ilişkin sistemleri kurmaktan ve sürekliliğini sağlamaktan sorumlu olan insan kaynakları yöneticileri, çalışanların sorunlarını çözmek, sağlıklarını korumak için yenilikçi, yaratıcı ve etkili yollar bulmaya odaklanmışlardır.

COVID-19 öncesinde zamanlarının tamamını veya çoğunu organizasyonlarının fiziksel sınırları içinde geçiren çalışanlar, uzaktan çalışma ortamlarına hızla uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Bir yandan uzaktan çalışmanın zaman açısından sağladığı olumlu katkılara vurgu yapılırken diğer yandan çalışma sürelerinin uzaması, iş-yaşam dengesinin bozulması, yalnızlık hissi, sosyal destek algısının zayıflaması ve iletişimde ortaya çıkan sorunlar nedeniyle insan kaynakları uygulamalarında psikolojik sağlık ön plana çıkmıştır (Chawla, vd. 2020). Bu durum özellikle insan kaynakları profesyonellerinin organizasyonu ve iş süreçlerini yeniden ele almasını Sheppard (2020) ve üst yönetim başta olmak üzere tüm yönetim kademelerine çözüm önerileri sunmasını gerektirmiştir. COVID-19 salgını sırasında organizasyonun sürdürülmesi için uzaktan çalışma bir fırsat hem de bir tehdit oluşturması nedeniyle bütüncül bir yaklaşımı gerektirmiştir. Gelişen teknolojik platformlar ve yeni iş modelleri aracılığıyla çalkantılı zamanlara ve gelecekteki değişikliklere hazırlanmak daha kolay hale gelse de değişimin beraberinde getirdiği direncin nasıl üstesinden gelineceği de insan kaynakları profesyonellerinin kolaylaştırıcı ve destekleyici bir rol oynaması gerekmektedir (Inuaesiet, vd. 2021).

#### 4. ARAŞTIRMA

Covid-19 pandemi sürecinin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yetenek Yönetimi üzerine etkileri üzerine yapılan araştırmada öncelikle Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yetenek Yönetimi üzerine literatür taraması yapılmıştır. Bu literatür taraması ışığında altı soruluk açık uçlu bir anket hazırlanmış ve insan kaynakları üst yöneticileri ile paylaşılmıştır. Bu anketin paylaşımı sürecinde Korn

Ferry Hay Grup ücret anketine katılan yaklaşık 200-250 firma İnsan Kaynakları yöneticisi ile LinkedIn üzerinden iletişime geçilmiş ancak sadece yedi yöneticiden dönüş alınabilmiştir.

Anketin hazırlanmasında işletmelerin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetim yaklaşımları ve yetenek yönetimi uygulamaları pandemi öncesi ve sonrası olarak uygulama farklılıkları üzerine değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Paylaşılan altı soru aşağıdaki gibidir.

1. Pandemi öncesi ve sonrası için İnsan Kaynakları Stratejilerinizde ve uygulamalarınızda ne gibi değişikliklere gittiniz? Bu değişiklikler için sizi tetikleyen durumlar nelerdi ve yapılan bu değişimlerin etkileri neler oldu?

2. Kurumunuzda pandemi öncesi ve sonrası değerlendirildiğinizde çalışan profillerinde, çalışanların beklentilerinde ve davranışlarında ne gibi değişiklikler gördünüz? Bu değişim sonrasında yeni oluşan çalışan önceliklerinden sizin kurumunuzu en çok zorlayan durumlar neler oldu?

3. Pandemi sonrasında değişen çalışan profilleri ve öncelikleri ile ilgili yöneticileriniz ekip yönetimi ile ilgili ne gibi sorunlar yaşadı? Bu değişim sürecinde yöneticilerinizin gelişim alanı olarak neleri görüyorsunuz?

4. Pandemi sonrasında yetenek ve yetenek yönetimi tanımlamasında/yaklaşımında kurumunuz için ne gibi değişiklikler oldu?

5. Kurumunuzun faaliyet gösterdiği sektörü göz önüne aldığınızda pandemi sonrasında hangi yetkinlik ve beceriler sizin için daha çok önem kazandı? Bu değişen profillere ulaşmak için yetenek yönetimi alanında neler yapıyorsunuz / yapmayı planlıyorsunuz?

6. Kurumunuzda yapılan yetenek yönetimi uygulamaları ve bunların verimliliği ile ilgili bilgi paylaşabilir misiniz?

## 5. BULGULAR

Araştırmaya katılan yedi kurumun profilleri aşağıda sıralanmıştır:

- Firma1: Sigortacılık sektöründen – 200-250 çalışan – Yabancı Firma
- Firma2: Tekstil Makineleri – 2000-2500 çalışan – Yabancı Firma
- Firma3: Proje Yönetim & Uygulama – 150-200 çalışan – Yabancı Firma
- Firma4: Ar-Ge Firması – 200-250 çalışan – Yerli Firma
- Firma5: İnşaat ve İş Makineleri Sektörü – 600-700 çalışan – Yerli Firma
- Firma6: Müşteri Hizmetleri/Çağrı Merkezi – 5000+ çalışan – Yabancı Firma
- Firma7: Finans sektörü – 2000-2500 çalışan – Yerli Firma



### 5.1 Katılımcıların Yanıtları

**1.Soru:** *Pandemi öncesi ve sonrası için İnsan Kaynakları Stratejilerinizde ve uygulamalarınızda ne gibi değişikliklere gittiniz? Bu değişiklikler için sizi tetikleyen durumlar nelerdi ve yapılan bu değişimlerin etkileri neler oldu?*

**Firma 1:** Stratejimiz her zaman insan odağını baz alsa da pandemi ile birlikte bunu daha görünür kılmaya çalıştık. Önceliğimiz sizin ve ailenizin sağlığı stratejimizin ana mesajı oldu. Pandeminin ilk günü itibariyle tüm şirket olarak uzaktan çalışmaya geçtik. Birbirimizden uzak olduğumuz bu dönemde yaptığımız ilk uygulama; insan kaynakları olarak her gün çalışanlarla iletişimde kalmak oldu. Bunu mail ortamında sağladık ve sonrasında online sohbetler düzenledik. Vakaları birebir yakından takip ettik. Ayrıca süreçlerimizle ilgili şeffaf bilgi akışı sağladık. Şirket yönetimi olarak hızlı ve doğru aksiyonlar almayı hedefledik. Ayrıca maddi ek yan haklar sağladık. Evden çalışma koşullarında ergonomik sandalye, bilgisayar ekranı gibi desteklerimiz de oldu. Pandemi sonrası ise eski çalışma modeline dönmeyip yeni sisteme adapte olarak hibrit çalışma modelini hayata geçirdik. Ayrıca yeni uzaktan çalışma izin türleri ekleyerek de esnekliği tüm uygulamalarımıza yansıtmaya çalıştık. Tüm bunların etkisini yapmış olduğumuz anketlerde başta insan kaynakları olmak üzere şirkete duyulan güven ve aidiyetin artışı olarak gözlemledik.

**Firma 2:** Pandemi şartları hem yöneticiler hem de çalışanlar için alışkın olmadıkları çalışma şartları ve gerekliliklerle baş etme zorunluluğunu ortaya çıkardı. Öncelikle, tüm sistemlerin dijitalleştirilmesi gerektiği, yüz yüze yapılan birçok işlemin uzaktan yapılacak olması, bu süreci hızlandırdı. Artık birçok karar, fiili toplantı yapılmadan, online sunumlar ve toplantılarla verilmekte.

Yöneticilerin ekip yönetimlerinde yaşanan değişimler, kendilerinin liderlik vasıflarını da ortaya koydu. Uzaktan çalışma sürecinde, ekibine iyi liderlik yapabilen, doğru yönlendirebilen, gerektiği yerde iyi bir iş planı ve görevlendirme ile denetimini de iyi yapabilen yöneticiler rahat etti. Burada, karşılıklı iyi niyet, güven ve ekipteki sorumluluk bilinci önem kazanmış oldu.

**Firma 3:** Pandemi öncesinde de şirketimizin teknolojiye verdiği önem ve yatırımlar sayesinde, pandemi başında hızlı ve kolay bir biçimde uzaktan çalışma sistemine geçiş yaptık. Personellerimizin bu süreçteki kaygılarını doğru yönetebilmek adına aldığımız bu karar, onları daha güvende hissettirip aidiyet duygularını pekiştirdi. Ekiplerimizdeki iş akışı kalitesini ve personel verimliliğini korumak adına, haftalık ve aylık yönetici toplantıları düzenlendi.

**Firma 4:** Pandemi döneminde sistemimizde bugüne kadar olmayan uzaktan çalışma modelini devreye alarak, çalışanlarımızın evden çalışmasını sağladık. Sadece mavi yaka ve bir grup test için çalışmalar yapacak olan beyaz yaka grubumuz araç üzerinden çalışması yapacağı için yerinde çalışma gerçekleştirdiler. İnternet masrafı ödemesi yapıldı. Pandemi süresince sadece son 2 ay kısa çalışma ödeneğinden faydalanılmış olup %50 bu kapsamda değerlendirildi.

**Firma 5:** Özellikle çalışma ortamı konusunda hibrit çalışma esnekliğini sağladık. Bunun haricinde personele yemekhane / yemek kartı tercihleri veya tamamen uzaktan çalışma seçenekleri sunduk. Yüz yüze yapamadığımız bazı eğitim ve etkinlikleri online gerçekleştirdik. Yani iletişim stratejimiz değişmedi fakat uygulama şekli değişti diyebiliriz.

**Firma 6:** İlk olarak HR stratejilerinde dijitalleşmenin artması ve tüm platformların çalışanlar tarafından daha ulaşılabilir olmasını sağlamak.

**Firma 7:** Pandemi öncesinde sadece ofisten çalışma var iken, pandemi sonrasında belirli bölümlerde çalışma şekli Uzaktan/Hibrit şeklinde güncellendi. Sınıf içi eğitimlere ağırlık verilirken, adam başı eğitim saat uygulaması artık online üzerinden eğitim şekline ağırlık verilmeye başlandı. Tüm çalışanların görüşlerini alabilmek ve önerilerini dinleyebilmek adına, İK Yanınızda görüşmeleri yapılmaya başlandı. Haftada 1 gün serbest kıyafet uygulaması ve açık büfe kahvaltı uygulaması başlatıldı. 'Fikir Küpü' uygulaması ile çalışanların önerilerini sunabileceği ve hayata geçirebilecekleri platform hayata geçirildi.

**2. Soru: Kurumunuzda pandemi öncesi ve sonrasını değerlendirdiğinizde çalışan profillerinde, çalışanların beklentilerinde ve davranışlarında ne gibi değişiklikler gördünüz? Bu değişim sonrasında yeni oluşan çalışan önceliklerinden sizin kurumunuzu en çok zorlayan durumlar neler oldu?**

**Firma 1:** Uzaktan çalışmanın hayatımıza girmesiyle birlikte esneklik sağlamanın önemini görmüş olduk. Çalışanlar artık çalışma zamanını ve yerini kendi belirlemek istiyor. Ya da bu esnekliğe sahip olduğunu bilmek istiyor. En büyük değişikliğin bu olduğunu söyleyebiliriz. Her fonksiyonun ihtiyaç ve beklentileri farklılık gösterdiği için uygulamaların adil bir zeminde oluşturulmasının zorlayıcı olduğunu belirtebiliriz.

**Firma 2:** Çalışanların en önemli beklentisi, esnek çalışma şartlarının devam etmesi oldu. Artık çalışanlar bırakın eskisi gibi tamamen ofise dönmeyi, haftanın 2-3 gününü bile ofiste geçirmek istemiyorlar. Özel yaşam ve iş hayatı dengesini sağlayabilmek çalışanın en önde giden önceliklerinden oldu.

**Firma 3:** Süreç planlı ve organize bir biçimde yürütüldüğü için negatif bir süreç yaşanmadı. Motive ve başarılı bir çalışma sistemi devam etti.

**Firma 4:** Pandemi döneminde uyguladığımız uzaktan çalışma modelinin devamı istendi, fakat müşteri ve iş ilişkileri sebebi ile uzaktan çalışma modeli herkesi kapsayamayacağı için beklenti karşılanamadı. Pandemi döneminde hibrit yapıya dönen rekabetçi firmalar sebebi ile kıyaslama yapıldığında personel kayıpları söz konusu oldu. Rekabetçi piyasa koşulları da zorladı, zorlamaya da

devam ediyor. Kısa çalışma ödeneğinde ücretlerin tam yatmasına karşın %50 destekten faydalanma tepki gördü.

**Firma 5:** Uzaktan çalışma artık bir tercih sebebi haline geldi. Fakat bunu deneyimlemiş çalışanların, %100 uzaktan çalışmayı değil, hibrit sistemi tercih ettiklerini gözlemliyorum. Tamamen uzaktan çalışma yatığımız dönemlerde, özellikle yeni başlayanlarda kuruma aidiyeti sağlamak gerçekten zorlayıcı oldu.

**Firma 6:** Ev-iş dengesi nedeniyle evden çalışma şartlarında, ailesiyle yaşayanlar, evde çocuğu olanlar, evin konumu vb. birçok konunun etkisi arttı. Bu nedenle evden çalışan bir şirket olarak çalışanların ilk beklentisi evden çalışma şartlarının oluşturulması ve ona uygun modüler eşya gönderimi örneğin çalışma sandalyesi. Aynı zamanda ev-iş dengesi nedeniyle esnek çalışma saatlerinin olması ve çalışma saatlerini kişilerin belirlemek istemesi ilk dikkat çeken konular arasındaydı.

**Firma 7:** Çalışanların öncelikli beklentisi çalışma şekli oldu. Uzaktan/hibrit çalışma şekli literatüre girdiği için daha çok bu durumu sorgulamaya başladılar. İşe alımlarda iyi profil olan bazı adayları çalışma şeklinden dolayı transfer edemedik. Evden çalışma sisteminde rahat kıyafet sistemine alıştıkları için, kılık kıyafet yönetmeliğinin esnetilmesini talep ettiler. Kurumların geleneksel yapılarından çıkarak, yeni fikirlere açık olmaları gerektiğini daha sık dile getirmeye başladılar.

**3.Soru: Pandemi sonrasında değişen çalışan profilleri ve öncelikleri ile ilgili yöneticileriniz ekip yönetimi ile ilgili ne gibi sorunlar yaşadı? Bu değişim sürecinde yöneticilerinizin gelişim alanı olarak neleri görüyorsunuz?**

**Firma 1:** Uzaktan bir ekibi yönetmeye alışık olmayan yönetim kademesinin yaşadığı sorun iletişimi doğru şekilde nasıl sağlayacağını bilemiyor oluşuydu. Ayrıca pandeminin getirdiği kısıtlayıcı şartların, iş-özel hayat dengesinin ortadan kalkması gibi çalışanların motivasyonlarını düşürücü etkenleri nasıl minimize edeceğimizi bilmiyorduk. Geldiğimiz noktada gelişim alanlarını şöyle özetleyebiliriz; Çalışana öz yönetim fırsatı sunmak, delegasyona öncelik vermek, iletişim ve motivasyon kanallarını her bir çalışan için belirlemek

**Firma 2:** Bu konuya birinci soruda biraz değinmiştim. Ekiplerin denetimi yöneticiler için en önemli sorun olmuştur. Burada da planlama, iş dağılımı ve hedeflerle yönetim uygulamaları ön plana çıkmış oldu.

**Firma 3:** Uzaktan çalışma sistemi yöneticilerimiz için yeni bir süreç değildi, uluslararası bir kurum olduğumuz için, farklı ülkelerdeki çalışanlarıyla iş akışlarını online olarak sürdürüyorlardı. Genel Koordinatörlüğün liderliğinde ve kendi tecrübeleriyle bu süreci başarılı ilerlettiler.

**Firma 4:** Uzman olarak nitelendirdiğimiz çalışanların beklentilerinin daha da artması, junior seviyesindeki çalışanların beklentilerinin ve iş değiştirme hızlarının da etkisi ile özellikle ara kademe

yönetici motivasyonu da düşmüş durumda. Bu sebeple bu ara kademe yöneticilerimize koçluk becerileri eğitimi ve peşine koçluk desteği verilerek motivasyonları sağlandı.

**Firma 5:** Bu dönem hedef odaklı çalışma anlayışını daha kuvvetli bir şekilde gündeme getirdi. KPI tanımlarımızı tekrar gözden geçirdik. Bu konuda iyileştirme çalışmalarımız devam edecek.

**Firma 6:** Sorun ve problem yaşanmadı. Sadece değişen sürece uygun uzaktan ekip yönetimine uygun webinar, eğitimler vb. düzenlendi.

**Firma 7:** Uzaktan çalışma durumunda yönetim şeklinde kontrol mekanizmasının tam olarak sağlanamadığını gözlemledik. Yönetim şekli buna tam olarak adapte olamadığı için, uzaktan/hibrit çalışmayı tercih edenleri mülakata davet aşamasında kaybettik. Geleneksel yapıdan, yeni fikirlere ayak uydurabilecekleri çalışma ortamına geçiş için değişim yönetimi konusunda gelişmeleri gerekiyor.

#### **4. Soru: *Pandemi sonrasında yetenek ve yetenek yönetimi tanımlamasında/yaklaşımında kurumunuz için ne gibi değişiklikler oldu?***

**Firma1:** Yetkinlik setlerimiz revize edildi. Çünkü pandemi ile birlikte iş hayatında önem arz eden konu başlıkları değişti. Bu anlamda adaptasyon yeteneği, yılmazlık ve öz yönetimin ön plana çıktığını; bu özelliklere sahip çalışanların daha ön planda olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca yetenekleri elde tutmanın artık sadece ücret paketi ile mümkün olamayacağını gördük. Şirket olarak sunduğunuz vizyonunuz, yaklaşımınız, esnek duruşunuz ve iletişim yöntemleriniz birinci sıraya yerleşti.

**Firma 2:** Pandeminin iş hayatına getirdiği en önemli kavramlardan / yetkinliklerden biri esneklik oldu. Hem iş yapış şekillerinde hem de davranış şekillerinde esnekliği benimsemiş kişiler daha rahat etti ve kazanan taraf oldu.

**Firma 3:** Kariyer modelimiz ve performans değerlendirme sistemimiz gelişerek devam etti. Köklü bir değişiklik yaşanmadı.

**Firma 4:** Sadece koçluk becerileri ile ilgili adım atıldı. Agresif piyasa koşullarında yetenek yönetimi konusunda bir çalışma yapılmadı. Beklenti sadece ücret düzeltmelerinden yana oldu.

**Firma 5:** Yetenek yönetimi içerisine yedekleme sistemleri kapsamında daha esnek olabilen, daha farklılıklara adapte olabilen profillerin adı geçmeye başladı. Öte yandan iş dünyasındaki yüksek hareketlilik nedeniyle elde tutma politikalarımızı gözden geçirdik. Özellikle yedek olarak değerlendirdiğimiz kişilere, kişiye özel yatırımlar yapmaya başladık.

**Firma 6:** Devam eden süreçlerin dijitalleşmesi yetenek yönetiminde atılan ilk adım oldu.

**Firma 7:** Değişim yönetimine ayak uydurabilen çalışan tercihi önem kazandı. ‘Sales Trainee’ programı ile yeni keşifler aranmaya başlandı.

**5. Soru:** *Kurumunuzun faaliyet gösterdiği sektörü göz önüne aldığınızda pandemi sonrasında hangi yetkinlik ve beceriler sizin için daha çok önem kazandı? Bu değişen profillere ulaşmak için yetenek yönetimi alanında neler yapıyorsunuz / yapmayı planlıyorsunuz?*

**Firma1:** Yetenek yönetimi başlığında paylaştığım gibi; değişikliklere hızlı adapte olabilme, çözüm odağını kaybetmeden işini planlayabilme ve kendi işini kendi yönetebilme başlıkları ön planda. Bu anlamda şirket olarak uygulamalarımızı doğru şekilde aktarmaya özen gösteriyoruz. Performans sistemimizi değişen koşullara göre revize ediyoruz. Ayrıca ihtiyaç haritamızı çıkartarak çalışanlarımıza eğitim programları ile destek sağlıyoruz. Dijital sistemlerimizi daha aktif hale getiriyor ve yeni modüller ekleyerek daha aktif daha verimli bir sistem kurmaya çalışıyoruz. Yetenek yönetimi artık en önemli başlığımız. Dijitalleşme ve uzaktan çalışmanın bir araya gelmesi ile birlikte şirketlere olan aidiyet azalışı bunun en önemli nedeni. Yeteneği elde tutmada önceliğimiz çalışanlar ve şirket arasında bir bağ kurmak. Verdiğimiz değeri tüm uygulamalarımızla onlara hissettirebilmek, kurduğumuz iletişimin sürekliliği ve şeffaflığı ile bunu devamlı kılmak.

**Firma 2:** Her şey hız kazandı, bu nedenle hızlı aksiyon alan, kalıplaşmış süreçleri hızlıca güncelleyip müşteri ihtiyaçlarına cevap verebilmek (agility diyebiliriz), esnek bir düşünce becerisi olanlar önem kazandı.

**Firma3:** İletişim becerileri, inisiyatif kullanımı, zaman yönetimi, kriz çözümü.

**Firma 4:** Takım liderliği pozisyonu şirket içerisinde uzmanlaşmış, ekip yönetebilecek çalışanlarımız arasından seçilir. Eğer takım liderliği yapamayacak ama teknik bilgi becerisi yüksek olan çalışanlar teknik uzman olarak belirlenir. Bir önceki dönemlere göre “kıdemli” olarak değerlendirildiğimiz çalışanların da yetkinlik değerlendirmesi daha kısa vadeli değerlendirilerek kıdemli kademesine getirilmektedir.

**Firma 5:** Esneklik, yılmazlık, kendini geliştirme ve pozitif bakış açısı ve değer yaratma olarak özetleyebilirim. İşe alımlarımız sırasında mülakatlarımızda bu yetkinlikleri sorguluyoruz. Ve bu yetkinliklere sahip çalışanlarımızı ödüllendirecek sistemler kurguluyoruz.

**Firma 6:** Uzaktan ekip yönetimi, uzaktan lider olmak, uzaktan geri bildirim kavramları önem kazandı. Yüz yüze yapılan tüm süreçlerin artık uzaktan yönetildiği için bu süreçlerde yöneticileri desteklemek için eğitimler verildi.

**Firma 7:** Değişim yönetimi ve esneklik. Duyusal zeka en çok önem kazanan yetkinliklerimiz oldu. Yetkinlik bazlı mülakat teknikleri ile adayların bu yeteneklerini ortaya çıkarmaya çalıştığımız bir süreç ilerletiyoruz.

**6. Soru: Kurumunuzda yapılan yetenek yönetimi uygulamaları ve bunların verimliliği ile ilgili bilgi paylaşabilir misiniz?**

**Firma 1:** Kariyer yedekleme, kritik pozisyonları belirleme, eğitim programları, ödüllendirme sistemi.

**Firma 2:** Artık ne belli bir ofise ne de belli bir ülkeye bağlı olmak koşulu ortadan kalktığından dolayı, yetenekler artık daha global bir şekilde değerlendirilmekte. Biz birçok açık pozisyonumuza, başka ülkelerdeki şirketlerimizden de başvuru alabiliyoruz artık. Bu nedenle, kurum içi rotasyonlar ve değişimler hız kazandı, yetenekler sadece kendi ülkelerinde değil, artık diğer ülkelerde de takip edilebilir oldu.

**Firma 3:** Yetkinlik ve hedef bazlı performans değerlendirme sistemlerimizle kişilerin belli aralıklarla değerlendirmelerini yapıyor, geri bildirimleri ve gelişim planları paylaşıyor. Her yıl uygulanan çalışan bağlılık anketimizle, farklı potansiyeldeki çalışanlarımıza ulaşıyor, beklentilerini ve memnuniyetlerini öğreniyoruz. Birimlerimiz ve projelerimiz arası görev değişimlerine sıcak bakıyor ve bu konudaki motive çalışanlarımızı destekliyoruz. Tüm çalışanlarımızı bir başarı potansiyeli olarak görüyoruz ve kendilerine her yıl serbest eğitim bütçesi tanımlıyoruz. Bu bütçeyi mesleki gelişim, dil yetkinlikleri, kişisel gelişim veya hobileri için kullanabiliyorlar. Kendilerini geliştirmek istedikleri noktaları keşfetme imkanını kendilerine tanıyoruz.

**Firma 4:** Yetenek yönetimi uygulaması kademeye göre değerlendirme olarak yapılıyor. Bir üst kademeye geçmek için teknik bilgi becerinin artması ve sorumluluk alanının gelişmesi gerekmekte. Takım liderliği seviyesi ağırlıklı olarak şirketimizde yetişen kültürü bilen çalışanlardan yana belirleniyor. Çok az da olsa içeride olmayan pozisyonlar dışarıdan destekleniyor.

**Firma 5:** Bahsettiğim gibi yedekleme sistemlerimiz kapsamında her yıl şirketimizdeki kritik pozisyonları ve yedeklerini gözden geçiriyoruz. Bunun haricinde terfi sistemlerimiz çerçevesinde değerlendirme merkezleri ve şirket içi sunumlar kullanıyoruz.

**Firma 7:** Daha önce satış tecrübesi olmayan yeni mezun çalışanları kalifiye satış çalışanlarına dönüştürmek için 'Sales Trainee' gelişim programını uyguluyoruz. Kurum tanıtımı/Yetkinlik gelişim eğitimleri/Şube ziyareti/Mesleki-Teknik Gelişim eğitimleri/satış eğitimleri (dış eğitmen) / Role Play ile desteklenen öğretici, öğrenirken eğlendiren ve motive eden bir eğitim programı sunuyoruz. Bu program ile birlikte oldukça güzel dönüşler ve verimli sonuçlar alıyoruz.

## SONUÇ

İşletmelerin pandemi öncesinde ve sonrasında değişen insan kaynakları stratejileri ve uygulamaları üzerine özellikle uzaktan ve hibrit çalışma modeli ile kendisini göstermiştir. Bu noktada pandemi öncesinde uzaktan çalışma modeli ile ilgili çok az veya hiç girişimi yokken pandemi sonrasında

düzenli ve kalıcı olarak uyguladıkları bir model haline geldiği görülmektedir. Bu yeni uygulama ile insan kaynaklarının uzaktan hizmet verebilme becerilerini geliştirmeye yönelik aksiyonları zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca ekip yöneticilerinin çalışanları ile uzaktan kurdukları iletişim ve yönetsel fonksiyonlarda da yenilikler gerektiği ve buna yönelik yaklaşımlar sergilendiği ifade edilebilir. Benzer şekilde dijitalleşmeye verilen ağırlık hızlanmıştır ve yeni düzenin bu şekilde kurulması yönünde aksiyonlar alınmaktadır.

İşletmeleri yapılan bu strateji ve uygulama değişikliklerine iten bazı nedenler olmuştur. Pandemi ile birlikte çalışanların özellikle esnek çalışma, uzaktan çalışma, lokasyon ve mesai saatinden bağımsız çalışma gibi beklentilerinin ortaya çıktığı görülmüştür. Burada işin gerekliliklerinden dolayı her çalışana aynı şekilde yaklaşamamasından dolayı insan kaynakları adil uygulama anlamında zorlandıklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda asıl zorlukların pandeminin etkisini yitirmesi ile ofislere geri dönme noktasında yaşandığı belirtilmiştir. Çalışanların ev konforuna alıştıklarından kılık kıyafet, çalışma saatleri gibi konularda eskiden normal karşılanan çoğu duruma karşı yeni beklentileri oluşmuştur. Pandemi ile hayatımıza giren bu değişiklikler göz önüne alındığında, pandeminin etkileri azaldıktan sonra firmaların yine eski düzene dönme beklentileri ise çalışanlar tarafından olumlu karşılanmamıştır. Bu noktada yeni düzen ile çalışma şartlarını güncelleyen örgütlerin yetenek kazanımı ve rekabette bir adım öne geçtikleri söylenebilir.

Tüm bu gelişmeler karşısında yöneticiler de bu yeni düzene ayak uydurma konusunda zorlanmaktadır. Özellikle orta kademe yöneticilerin bu noktada daha fazla zorlandığı belirtilmiştir. Geleneksel örgüt yapısı veya yönetici profilleri ise insan kaynaklarını en fazla zorlayan durumlar olmuştur. Bu örgütler veya yöneticiler pandemi etkisi azaldıktan sonra eski şartlara geri dönüşünü beklemiş ancak çalışanların bu duruma yaklaşımı olumsuz olmuştur. Bu durum ast üst ilişkini etkilediği gibi şirket bağlılığını da etkilediği görülmüştür. Bu yeni düzende yöneticilerin çalışanını özellikle öz disiplin ve öz yönetim konusunda geliştirmeleri, delegasyona öncelik vermeleri ve her çalışan için ayrı iletişim kanalları kurmaları gerektiği ifade edilebilir.

Uluslararası işletmelerin yeni düzene yerel işletmelerden daha hızlı adapte olduğu görülmektedir. Bu yeni koşullar göz önüne alındığında firmaların genel olarak yetenek kavramına yaklaşımlarında bir değişiklik olmadığı, sadece yetenek kavramına giren çalışanlarda bazı yeni özellikleri de bekledikleri görülmektedir. Özellikle öz disiplin ve esneklik yetkinliklerinin ön plana çıktığı belirtilmiştir. Bu yetkinlikler hali hazırda yetenek kavramı içerisinde olan yetkinlikler olmakla birlikte artık daha fazla önem kazanmışlardır. Değişimin çok hızlı şekilde hayatımıza kattıkları düşünüldüğünde en önemli yetkinliğin değişime hızlı bir şekilde adapte olabilmenin olduğu görülmektedir. Ancak bu değişimlerin, çalışanların işletmelere olan aidiyetlerini de azalttığı

gözlenmektedir. İnsan kaynaklarının güncel problemi ise çalışan bağlılığını arttırmak ve uzaktan çalışmalarda çalışanların öz disiplin yeteneklerinin geliştirilmesidir.

İşletmelerin tüm bu değişimle, artan rekabet ortamı ve değişen öncelikler göz önüne alındığında yetenek yönetimi uygulamalarında ise aynı uygulamalar ile devam ettikleri ifade edilmektedir. Bu noktada tutundurmayı arttırmak için artık sadece ödüllendirme ve kariyer fırsatlarının öncelikler arasından çıktığı ve çalışma koşullarının da kişinin özel hayatını en konforlu şekilde yaşayabileceği şekilde olmasını önceliklendirdiği görülmektedir. Dolayısıyla insan kaynakları profesyonellerinin yetenek yönetimi yaklaşımlarında farklı ve yeni enstrümanlar geliştirmesi gerektiği söylenebilir.

### KAYNAKÇA

Armstrong, M. (2017). *Armstrong'un stratejik insan kaynakları yönetimi el kitabı*. Çeviri: Prof. Dr. Yonca Deniz Gürol, Evrim Gemici. İstanbul: Nobel Kitabevi.

Arvinen-Muondo, R. & Perkins, (2020). *Örgütsel davranış. insan, süreç, iş ve insan kaynakları yönetimi. bölüm: Yetenek yönetimi*. Çev: S. Akar, N., Subaşı, K. & Ece, N. 155-178. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Armstrong, M. and Long, P. (1994), *The reality of strategic human resource management*. Short Run Press, Exeter.

Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6), doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e07233.

Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67.

Buckingham, M. & Coffman, C. (2022). *Önce bütün kuralları yıkın* (12. Basım). Çev: Aslı Kurtsoy. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Butterick, M., & Charlwood, A. (2021). HRM and the COVID-19 pandemic: How can we stop making a bad situation worse? *Human Resource Management Journal*, 31(4), 847-856.

Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S., & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 19.

Cappelli, P., (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Bus. Rev.* 86 (3), 74-78.



Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207-215.

Claus, L., (2013). *Global talent management: An overview*. In: Lisbeth Claus (Ed.), *Global HR Practitioner Handbook*, vol. 1. Global Immersion Press, Silverton.

Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–21.

Devanna, M. A., Fombrun, C., & Tichy, N. (1981). Human resources management: A strategic perspective. *Organizational dynamics*, 9(3), 51-67.

Dyer, L., & Reeves, T. (1995). Human resource strategies and firm performance: what do we know and where do we need to go? *International Journal of Human Resource Management*, 6(3), 656-670.

Inuaesiet, V. U., Okon, E. E., & Akpan, J. J. (2021). Effect of Covid-19 on human resource development and management for socioeconomic sustainability of organizations. *International Journal of Public Administration and Management Research*, 6(1), 88-97.

Lepak, D. P., Liao, H., Chung, Y., & Harden, E. E. (2006). A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 25, 217–271.

Michaels, E., Handfield-Jones, H. & Axelrod, B., (2001). *The war for talent*. Boston: Harvard Business Press.

Othman, A.E.A. (2009). Strategic integration of human resource management practices: Perspectives of two major Japanese electrical and electronics companies in Malaysia. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(2), 197-214.

Pagan-Castano, E., Ballester-Miquel, J. C., Sanchez-García, J., & Guijarro-García, M. (2022). What's next in talent management? *Journal of Business Research*, 141, 528-535.

Sheppard, B. (2020, May 18). A guide to thinking in the post-covid-19 workplace. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2020/20/worker-treve-covid-19-skills/>

Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management *Industrial and Commercial Training*, 43(5), 266-274.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18, 295–320.

Yoosefi Lebni, J., Abbas, J., Moradi, F., Salahshoor, M. R., Chaboksavar, F., Irandoost, S. F., & Ziapour, A. (2021). How the COVID-19 pandemic effected economic, social, political, and cultural factors: A lesson from Iran. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(3), 298-300.

## AİLE İŞLETMELERİNDE NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ROLÜ

Öğr. Gör. Dr. Zeki ÇETİN<sup>1</sup>

### ÖZ

Aile işletmelerinin belirleyici özelliği, genellikle aile üyeleri arasında uyum ve birliğin korunmasına vurgu yapan aile odaklı yönetim yapılarıdır. Bu yapı içerisindeki ailesel dinamiklerle şekillenen potansiyel nepotizm, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumsuz çıktılar yaratabilmektedir. Mevcut araştırma kapsamında aile işletmelerinde, nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin rolü ele alınmıştır. 328 katılımcının dahil edildiği araştırmada hipotezler, Smart PLS 4 aracılığı ile Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlar, nepotizm algısının çalışanların duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarını azalttığını göstermiştir. Bununla birlikte, psikolojik güçlendirme devam ve normatif bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Aracı rol analiz sonuçlarına göre nepotizm algısı ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye psikolojik güçlendirme aracılık etmiştir. Diğer taraftan psikolojik güçlendirme, nepotizm algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde düzenleyici rol sergilememiştir. Araştırma çıktılarına dayanarak, örgütlerde nepotizmle ilgili endişelerin proaktif olarak ele alınması, psikolojik güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirilmesi ve sadık bir iş gücünü teşvik etmek için destekleyici politikalar uygulanması ile örgütsel başarı ve sürdürülebilirlik sağlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Nepotizm, Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık, Aile İşletmeleri.

**Jel Kodları:** M10, M12, L20

### THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN NEPOTISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN FAMILY BUSINESSES

#### ABSTRACT

The defining characteristic of family businesses is their family-oriented governance structure, which generally emphasizes the preservation of harmony and unity among family members. The potential shaped by familial dynamics within this structure can create negative outcomes at both individual and organizational levels. Within the scope of the current research, the role of psychological empowerment in the effect of nepotism on organizational commitment in family businesses is discussed. 328 participants were included in the study and hypotheses were tested using Structural Equation Modeling with Smart PLS 4. The results showed that the perception of nepotism decreases employees' affective

---

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, zekicetin@arel.edu.tr, (ORCID: 0000-0002-8240-2155)

commitment, continuance commitment and normative commitment. However, psychological empowerment positively affects continuance and normative commitment. According to the mediating role analysis results, psychological empowerment mediated the relationship between nepotism perception and normative commitment. On the other hand, psychological empowerment did not play a moderating role in the relationship between nepotism perception and organizational commitment. Based on the research findings, organizational success and sustainability can be achieved by proactively addressing concerns about nepotism in organizations, developing strategies for psychological empowerment, and implementing supportive policies to encourage a loyal workforce.

**Keywords:** Nepotism, Psychological Empowerment, Organizational Commitment, Family Businesses

**JEL Codes:** M10, M12, L20

## GİRİŞ

Aile işletmeleri, bir veya daha fazla ailenin işletmede önemli bir hisseye sahip olduğu ve faaliyetlerinde merkezi bir rol oynadığı aile sahipliği, yönetimi ve yönetişiminin kendine özgü bir karışımı ile karakterize edilir (Carney, 2005). Aile işletmeleri, küçük yerel girişimlerden büyük çok uluslu şirketlere kadar değişen boyut ve karmaşıklıkta olabilir. Çeşitliliklerine rağmen, aile değerlerine odaklanma, uzun vadeli bir bakış açısı ve nesiller boyunca aile mirasını koruma taahhüdü gibi ortak özellikleri paylaşırlar. Aile işletmelerinin belirleyici özelliği, genellikle aile üyeleri arasında uyum ve birliğin korunmasına vurgu yapan aile odaklı yönetim yapılarıdır (Chrisman, Chua ve Sharma, 2005). Bu işletmelerde aile bağları ve gelenekleri karar alma süreçlerini önemli ölçüde etkiler ve aile üyelerinin kişisel ve iş yaşamları genellikle iç içe geçer (Handler, 1989). Bu dinamik, aile işletmelerini diğer örgütsel formlardan ayıran benzersiz bir avantaj ve zorluk karışımı yaratabilir.

Aile işletmelerinin öne çıkan avantajlarından biri, uzun vadeli yönelimleri ve nesiller boyunca sürekliliği korumaya olan bağlılıklarıdır (Gersick, Lansberg, Desjardins ve Dun, 1999). Ailenin mirası ve itibarı çok önemlidir, bu da işletmenin uzun vadede sürdürülebilirliği ve başarısı için güçlü bir sorumluluk duygusuna yol açar. Bu bağlılık, hem aile üyeleri hem de aile üyesi olmayan çalışanlar arasında sadakat, güven ve adanmışlığa öncelik veren köklü bir örgütsel kültürü teşvik edebilir. Ayrıca aile işletmeleri, işgücünü genellikle ailelerinin bir uzantısı olarak gördüklerinden, insan sermayesi gelişimine ve çalışanların refahına öncelik verme eğilimindedirler (Davis ve Stern, 1982). Yönetime yönelik bu ailevi yaklaşım, destekleyici ve besleyici bir çalışma ortamı yaratarak yüksek düzeyde çalışan memnuniyeti ve motivasyonu sağlayabilir. Çalışanlar kendilerini daha değerli ve örgüte bağlı hissedebilir, bu da sadakat ve örgütsel bağlılığın artmasına yol açabilir (Sirmon, Hitt, Arregle ve Campbell, 2008).

Ancak aile odaklı yönetim yapısı, aile işletmelerinin ustalıklı üstesinden gelmesi gereken zorluklar da ortaya çıkarabilir (Schulze, Lubatkin, Dino ve Buchholtz, 2003). Kilit sorunlardan biri, işe alım ve terfilerde aile üyelerine ayrıcalıklı muamele anlamına gelen nepotizm potansiyelidir; bu durum aile üyesi olmayan çalışanlar arasında gerilim yaratabilir ve adaletsizlik ya da kayırmacılık algılarına

yol açabilir (Zellweger, Sieger ve Halter, 2011). Bu tür algılar çalışanların moralini, yönetime olan güveni ve genel örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyerek aile işletmesinin performansını ve uzun vadede yaşayabilirliğini potansiyel olarak baltalayabilir (Asunakutlu ve Avcı, 2010; Karacaoğlu, 2012; Yücel ve Özkalan, 2012).

Bununla birlikte araştırmalarda psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılığı artırıcı bir etki yarattığı ortaya koyulmuştur (İbrahim, 2020; Özdemir, 2021; Dinç Elmalı ve Öcal Özakar, 2021). Kökleri sosyal psikoloji ve örgütsel davranışa dayanan bir kavram olan psikolojik güçlendirme, bireyin iş çevresi üzerindeki kontrol, özerklik ve etki duygusuna odaklanır (Spreitzer, 1995; Demir, 2023). Güçlendirilmiş çalışanlar daha yüksek düzeyde bağlılık ve katılım gösterme eğiliminde olup, örgütün genel performansına ve başarısına olumlu katkıda bulunurlar (Seibert, Wang ve Courtright, 2011). Nepotizmin olumsuz etkisine rağmen, aile işletmelerinde personel güçlendirmeye yapılan yatırım aracılığı ya da düzenleyici rolü sayesinde örgütsel bağlılıkta artma yaşanabilir.

Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada, aile işletmelerinde nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı ve düzenleyici rollerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

### 2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütüne karşı hissettiği psikolojik bağı ifade eden çok boyutlu bir yapıdır. Çalışanın örgütün hedefleriyle özdeşleşmesini ve bu hedefler adına çaba göstermeye istekli olmasını içerir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyuttan oluşmaktadır. İlk olarak, yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgütü gerçekten önemserler, aidiyet hissederler ve işlerine ve iş arkadaşlarına karşı olumlu duygularla hareket ederler (Meyer ve Allen, 1991; Solinger, van Olffen ve Roe, 2008). İkinci olarak, devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmayla ilgili algılanan maliyetler tarafından yönlendirilir. Yüksek devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar, ayrılmaları halinde uğrayacakları kişisel, finansal veya kariyerle ilgili kayıplar nedeniyle örgütte kalabilirler (Allen ve Meyer, 1990; Powell ve Meyer, 2004). Son olarak, normatif bağlılık, örgüte karşı bir yükümlülük veya ahlaki sorumluluk duygusuna dayanmaktadır. Yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar, sadakat duygusu veya elde ettikleri faydalar için örgüte karşılık verme arzusu nedeniyle örgütte kalırlar (Meyer ve Allen, 1991; Doğan ve Demiral, 2009).

Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın gelişimini etkileyen çeşitli faktörler vardır (Bodjrenou ve Bomboma, 2019). İş tatmini, örgütsel bağlılığın şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Karataş ve Güleş, 2010; AlKahtani, Iqbal, Sohail, Sheraz, Jahan, Anwar ve Haider, 2021). Tatmin

olmuş çalışanların, işlerini tatmin edici ve eğlenceli buldukları için örgütlerine duygusal bağlılık geliştirmeleri daha olasıdır (Meyer ve Allen, 1991). Ayrıca, algılanan örgütsel destek de duygusal bağlılığı teşvik eder. Çalışanlar kendilerine değer verildiğini ve desteklendiklerini hissettiklerinde, daha yüksek bağlılıkla karşılık vermeleri daha olasıdır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Adil muamele ve prosedürel adalet de çalışanların normatif bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Bireyler karar alma süreçlerinde ve kaynak dağıtımında adalet algıladıklarında, kendilerini örgüte bağlanmak için ahlaki olarak zorunlu hissederler (Colquitt, 2001). Ayrıca, dönüşümsel liderlik daha yüksek düzeyde duygusal bağlılıkla ilişkilendirilmiştir (Demirtaş ve Erdoğan, 2016). Takipçilerine ilham veren, motive eden ve onların ilgisini çeken liderler, sadakat ve adanmışlık duygusu yaratırlar (Çankaya, 2023; Ausat, Suherlan, Peirisal ve Hirawan, 2022). Son olarak, kişisel değerleri ile örgütün kültürü ve değerleri arasında uyum algılayan çalışanların daha güçlü bağlılık geliştirmeleri daha olasıdır (Silverthorne, 2004).

Örgütsel bağlılığın hem bireyler hem de örgütler için önemli sonuçları vardır (Mathieu ve Zajac, 1990). Duygusal bağlılık sürekli olarak daha yüksek iş performansı düzeyleriyle ilişkilendirilmiştir, çünkü örgüte bağlı çalışanlar örgütsel hedeflere ulaşmak için fazladan çaba göstermeye daha isteklidirler (Sharma ve Dhar, 2016). Devamlılık bağlılığı çalışanların örgütte kalmasını etkiler (Elisabeth, Yuliastanti, Suyono, Chauhan ve Thakar, 2021). Yüksek devam bağlılığına sahip çalışanlar, ayrılmanın algılanan maliyetleri nedeniyle örgütte kalabilirler (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık, örgüte ve üyelerine fayda sağlayan isteğe bağlı davranışları içeren örgütsel vatandaşlık davranışı ile de pozitif ilişkilidir (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000). Örgüte bağlı çalışanların devamsızlık veya presenteeizm yapma olasılığı daha düşüktür, bu da işe devam ve üretkenliğin artmasıyla sonuçlanır (O'Reilly ve Chatman, 1986; Yang, Ma, Liu, Liu, Chen, Guo ve Deng, 2019). Çalışan bağlılığı yüksek olan örgütler daha iyi bir genel performans sergileme eğilimindedir, çünkü bağlılık gösteren çalışanlar olumlu bir çalışma ortamına ve ekip çalışmasına katkıda bulunurlar (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

## 2.2. Nepotizm

Yaygın bir sosyal ve örgütsel olgu olan nepotizm, istihdam, karar alma ve kaynak tahsisi de dahil olmak üzere hayatın çeşitli yönlerinde aile üyelerine veya yakın akrabalara gösterilen ayrıcalıklı muameleyi ifade etmektedir (Wong ve Kleiner, 1994; Akar, 2020; Altıntaş, 2020). Bu uygulama özellikle aile işletmelerinde söz konusudur ve bu işletmeler organizasyonun dinamiklerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Özler ve Gümüştekin, 2007). Bu tür işletmelerde nesiller boyunca aile kontrolünü, devamlılığını ve mirasını sürdürme arzusu (Gersick vd., 1999) genel olarak nepotizmin ana kaynağıdır. Kurucu üyeler, liderlik pozisyonlarında ve halefiyet planlamasında akrabalarını tercih

ederek ailevi çıkar ve değerlere öncelik verebilir. Aile işletmelerinde nepotizm, aile birimi içinde güven ve uyumu teşvik edebilirken, aynı zamanda adalet ve meritokrasi konusunda endişelere de yol açabilir (Carney, 2005; Aydoğan ve Mazlum Kaya, 2022).

Nepotizmin öncülleri, sosyo-duygusal faktörlerin karmaşık bir etkileşiminden etkilenmektedir. Aile kontrolünü korumanın yanı sıra, altta yatan diğer nedenler arasında aile üyeleri arasında karşılıklı güveni teşvik etme ve örgüte güçlü bir duygusal bağlılığı sürdürme arzusu yer alabilir (Schulze vd., 2001). Bununla birlikte, nepotizmin sonuçları çok yönlü olabilir. Olumlu yönden bakıldığında, kilit pozisyonlarda aile üyelerinin bulunması, örgütün değerleri ve uzun vadeli misyonu ile uyumu güçlendirebilir. Aile üyeleri işletmenin tarihi ve kültürü hakkında içsel bir anlayışa sahip olabilir ve bu da örgütün başarısına olan bağlılıklarını artırabilir (Padgett ve Morris, 2005). Buna karşılık, nepotizm özellikle aile üyesi olmayan çalışanlar arasında çatışmaları ve iç çekişmeleri tetikleyebilir. Aile üyelerine liyakat ve niteliklerden ziyade akrabalık bağlarına dayalı ayrıcalıklı muamele, algılanan adaletsizliğe yol açabilir (Karacaoğlu, 2012) ve örgütsel performansı engelleyebilir (Tunçbilek ve Akkuş, 2017). Bu durum, aile üyesi olmayan çalışanlar arasında moral ve üretkenliğin azalmasına neden olabilir (Padgett, Padgett ve Morris, 2019).

Bununla birlikte nepotizmin aile işletmelerinde örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi endişe konusudur. Aile üyesi olmayan çalışanlar, nepotizmin yaygın olduğunu algıladıklarında iş tatminlerinde ve örgüte bağlılıklarında azalma yaşayabilirler (Tunçbilek ve Akkuş, 2017; Saracel ve Sarıboğa, 2020). Aile dışı çalışanların örgüt içinde ilerleme fırsatlarının sınırlı olduğu algısı, adaletsizlik ve kopma duygularına yol açabilir. Sonuç olarak, aile dışı çalışanlar arasında örgütsel bağlılık azalabilir, bu da potansiyel olarak daha yüksek işten ayrılma oranlarına ve örgüte olan genel bağlılığın azalmasına yol açabilir. Karacaoğlu (2012) tarafından aile işletmeleri çalışanları ile yapılan araştırmada nepotizmin örgütsel adaleti azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Erdem, Ceylan ve Saylan (2013) tarafından aile işletmelerinde yapılan bir diğer araştırmada da nepotizmin örgütsel bağlılığın her üç boyutuyla da (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Karahan ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da benzer şekilde, nepotizmin örgütsel bağlılığın her üç boyutuyla da negatif yönlü ve güçlü ilişkide olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki bilgilerden yola çıkarak araştırmanın ilk hipotez seti aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** Nepotizm örgütsel bağlılığı azaltmaktadır.

**H<sub>1a</sub>:** Nepotizm duygusal bağlılığı azaltmaktadır.

**H<sub>1b</sub>:** Nepotizm devam bağlılığını azaltmaktadır.

**H<sub>1c</sub>:** Nepotizm normatif bağlılığı azaltmaktadır.

### 2.3. Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme, bireylerin yaşamlarında ve işlerinde kontrol, yeterlilik ve amaç duygusu geliştirdikleri dinamik bir içsel süreçtir (Spreitzer, 1995). Öz yeterlilik, özerklik ve kişinin eylemlerinin anlamlı bir etkiye sahip olabileceği inancını içeren öznel deneyimleri kapsar (Thomas ve Velthouse, 1990). Psikolojik güçlendirme özünde, kişinin yaptığı işin kişisel olarak önemli ve değerli olduğu inancı olan anlamlılık algısı etrafında döner (Spreitzer, 1995). Bireyler görevlerinde bir amaç ve anlam bulduklarında, hedeflerinin peşinden gitme konusunda daha ilgili ve motive olurlar ve bu da güçlendirme duygusunun artmasına yol açar. Ayrıca, psikolojik güçlendirme, bireyin öz yeterlilik olarak bilinen kendi yeteneklerine olan inançlarıyla yakından bağlantılıdır (Bandura, 1977). İnsanlar görevlerini başarıyla yerine getirme ve zorlukların üstesinden gelme yeteneklerine güvendiklerinde, inisiyatif alma, fırsatları değerlendirme ve engeller karşısında sebat etme olasılıkları artar ve bu da güçlenmelerine katkıda bulunur. Psikolojik güçlendirmenin bir diğer önemli yönü, kişinin eylemleri ve kararları üzerinde özerklik ve kontrol duygusu hissetmesini içeren kendi kaderini tayin algısıdır (Oliveira, Andrade, Ratten ve Santos, 2023). Bireyler seçimlerinde bir dereceye kadar özgür olduklarında ve eylemlerinin değerleriyle uyumlu olduğunu hissettiklerinde, artan bir güçlendirme duygusu yaşarlar. Son olarak, psikolojik güçlendirme, bireyin çabalarının sonuçları etkileyebileceğine ve bir fark yaratabileceğine dair inancına atıfta bulunan etki algısını içerir (Thomas ve Velthouse, 1990). Kişinin katkılarının öneminin ve olumlu değişim yaratma potansiyelinin farkına varması, güçlendirme duygularını daha da pekiştirir.

Psikolojik güçlendirmenin etkileri bireysel düzeyin çok ötesine uzanır ve bir bütün olarak örgütler ve toplum üzerinde önemli etkileri vardır (Spreitzer, 1995). Güçlendirilmiş bireyler daha yüksek düzeyde iş tatmini (Özdemir ve Ulutaş Atan, 2020), örgütsel vatandaşlık (Yücel ve Demirel, 2012) ve örgütsel özdeşleşme (Kanbur, 2012) yaşama eğilimindedir. Görevlerine proaktif bir yaklaşım sergilerler, inisiyatif alırlar ve işlerine ve örgütlerine karşı yapıcı davranışlar benimserler (Maynard, Mathieu, Gilson, O'Boyle Jr ve Cigularov, 2013; Yolcu ve Çakmak, 2017). Örgütler için, güçlendirilmiş bir işgücü, gelişmiş performans ve inovasyonun temel itici gücüdür (Hemedoğlu, Koçak, Özkan ve Berberoğlugil, 2012; Schermuly, Büsch ve Graßmann, 2017; Tekin ve Akgemci, 2019). Güçlendirilmiş çalışanlar daha ilgili, yaratıcı ve kararlıdır, bu da üretkenliğin artmasına ve olumlu bir çalışma ortamına katkı sağlar (Thomas ve Velthouse, 1990).

Literatürdeki araştırmalarda psikolojik güçlendirmenin önemli bir çıktısı olarak artan örgütsel bağlılık görülmektedir (Joo ve Shim, 2010; Çalışkan ve Hazır, 2012; Özdemir ve Gören, 2017). Kendilerini güçlendirilmiş olarak algılayan çalışanların örgüte karşı daha güçlü bir duygusal bağ hissetmeleri, yaptıkları işten ve örgütün misyonundan daha fazla memnuniyet, gurur ve coşku duymaları daha olasıdır (Tolay vd., 2012; Otaibi, Amin, Winterton, Bolt ve Cafferkey, 2022). Buna ek



olarak, psikolojik güçlendirme devamlılık bağlılığı ile ilişkilendirilmiştir; zira daha yüksek düzeyde güçlendirme yaşayan çalışanlar, örgüt içinde kişisel gelişim ve kariyer ilerlemesi için daha fazla fırsat algılayabilir ve bu da ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olabilir (Obindah ve Ogbakii, 2023; Ling, Hee, Kowang, Fei, Chuin, Patrick ve Wu, 2023). Dahası, güçlendirilmiş çalışanlar içsel bir motivasyon duygusu geliştirme ve örgütün değerleri ve hedefleriyle daha yakından özdeşleşme eğilimindedir ve bu da daha yüksek normatif bağlılık seviyelerine yol açar (Ordu ve Balçık, 2018; Ling vd., 2023). Genel olarak bu bulgular, çalışanların örgüte bağlılığını ve katılımını artırmak için işyerinde psikolojik güçlendirmeyi teşvik etmenin önemini vurgulamaktadır. Bu çıkarımlara bağlı olarak araştırmanın ikinci hipotez seti aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

**H<sub>2</sub>:** Psikolojik güçlendirme örgütsel bağlılığı artırmaktadır.

**H<sub>2a</sub>:** Psikolojik güçlendirme duygusal bağlılığı artırmaktadır.

**H<sub>2b</sub>:** Psikolojik güçlendirme devam bağlılığını artırmaktadır.

**H<sub>2c</sub>:** Psikolojik güçlendirme normatif bağlılığı artırmaktadır.

Psikolojik güçlendirme sabit bir özellik değil, çeşitli iç ve dış faktörlerden etkilenen dinamik bir süreçtir. Destekleyici ortamlar, beceri geliştirme fırsatları ve başarıların tanınması yoluyla geliştirilebilir ve beslenebilir (Conger ve Kanungo, 1988). Liderlik, örgütlerde psikolojik güçlendirmenin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynar. Destek, takdir ve beceri geliştirme fırsatları sağlayan liderler, ekip üyelerinin güçlendirilmesine katkıda bulunur (Can ve Doğan, 2020; Turgut ve Sağlam Arı, 2021). Bununla birlikte Llorente-Alonso, García-Ael ve Topa (2023) tarafından yapılan meta-analiz çalışması iş rolü ve iş içeriği ile birlikte sosyal ve örgütsel desteğin psikolojik güçlendirmeyi artırdığını ortaya koymuştur.

Psikolojik güçlendirmenin ortaya çıkması ya da gelişmesi, örgütün adalet temelli dinamikleri ile yakından ilgilidir (Singh ve Sing, 2018). Örgüt içerisindeki süreçlerin adil bir şekilde yürütülmesine bağlı olarak psikolojik güçlendirme algısının artması, adaletsizlik ortamında ise azalması beklenmektedir. Bu noktada istihdam, karar alma ve kaynak tahsisi de dahil olmak üzere örgüt içindeki çeşitli süreçlerde aile üyelerine veya yakın akrabalara gösterilen ayrıcalıklı muamele ile ortaya çıkan nepotizmin (Wong ve Kleiner, 1994; Akar, 2020; Altıntaş, 2020), barındırdığı adaletsizlik nedeniyle psikolojik güçlendirmeye ilişkin çalışan algısını azaltması beklenmektedir (Erkal, 2020). Bu noktadan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

**H<sub>3</sub>:** Nepotizm, psikolojik güçlendirmeyi azaltmaktadır.

Literatürdeki araştırmalar nepotizmin örgütsel bağlılığı azalttığını (Karacaoğlu, 2012; Erdem vd., 2013; Karahan ve Yılmaz, 2014; Tunçbilek ve Akkuş, 2017; Saracel ve Sariboğa, 2020), psikolojik güçlendirmenin ise artırdığını (Joo ve Shim, 2010; Tolay vd., 2012; Çalışkan ve Hazır, 2012; Özdemir ve Gören, 2017; Ordu ve Balçık, 2018; Otaibi vd., 2022; Obindah ve Ogbakii, 2023;

Ling vd., 2023) ortaya koymaktadır. Bununla birlikte araştırmalarda nepotizm ile psikolojik güçlendirmenin ilişkili olduğu gösterilmiştir (Seçilmiş ve Uysal, 2016; Erkal, 2020). Bu sonuçlar nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı ve düzenleyici rolünü düşündürmektedir. Psikolojik güçlendirmenin aracı ve düzenleyici rollerinin, çalışanların nepotizme ilişkin algılarına bağlı olarak örgütsel bağlılıklarında yaşanacak azalmada bir koruyucu ya da tampon görevi üstleneceği söylenebilir. Bu çıkarımlar çerçevesinde araştırmanın dördüncü ve beşinci hipotez setleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

**H<sub>4</sub>:** Nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rolü vardır.

**H<sub>4a</sub>:** Nepotizmin duygusal bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rolü vardır.

**H<sub>4b</sub>:** Nepotizmin devam bağlılığına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rolü vardır.

**H<sub>4c</sub>:** Nepotizmin normatif bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı rolü vardır.

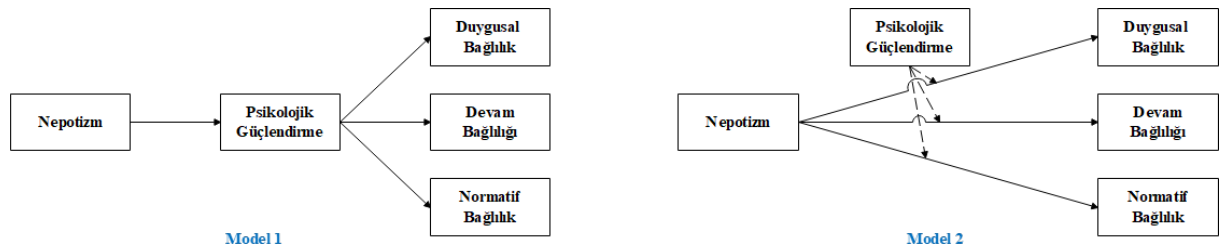
**H<sub>5</sub>:** Nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü vardır.

**H<sub>5a</sub>:** Nepotizmin duygusal bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü vardır.

**H<sub>5b</sub>:** Nepotizmin devam bağlılığına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı düzenleyici rolü vardır.

**H<sub>5c</sub>:** Nepotizmin normatif bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı düzenleyici rolü vardır.

Oluşturulan hipotezler çerçevesinde araştırma kapsamında aracı ve düzenleyici rollerin tespit edilmesi için iki farklı araştırma modeli geliştirilmiştir. İlgili modeller Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modelleri (Model 1: Aracı Model, Model 2: Düzenleyici Model)

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul’da faaliyet gösteren aile işletmelerinde en az 1 yıldır çalışan, 18 yaş üstü çalışanlardan oluşmaktadır. Evrenin tümüne ulaşmanın imkansızlığı göz önünde bulundurulmuş ve örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem hesaplaması için evren sayısının ne

olarak bilinmemesi nedeniyle Cochran (1977) örneklem hesabı kullanılmış, %5 anlamlılık düzeyinde en az 267 katılımcıya ulaşılması gerektiği belirlenmiştir.

Minimum örneklem sayısının belirlenmesinin ardından İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'nın 14.07.2023 tarih ve E-52857131-050.06.04-310001 sayılı kararı ile alınan etik kurul izni çerçevesinde anket formu katılımcılara basılı formatta ulaştırılmıştır. Katılımcıların öncelikle gönüllü onam formlarını imzalaması istenmiştir. Toplam 358 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Eksik ya da uygunsuz yanıt veren 20 katılımcının veri setinden çıkarılmasının ardından araştırma örneklemini 328 katılımcıdan oluşmuştur.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve mevcut işletmedeki tecrübe yıl sayısı bilgilerini içeren, 5 maddeden oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır.

Formun ikinci bölümünde Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından geliştirilen Nepotizm Ölçeği yer almaktadır. 14 maddeden oluşan ölçek 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır.

Formun üçüncü bölümünde Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ve Tolay, Sürgevil ve Topoyan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Psikolojik Güçlendirme Ölçeği yer almaktadır. 12 maddeden oluşan ölçek 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach's alfa değeri 0,86 olarak ölçülmüştür

Formun son bölümünde ise Allen ve Meyer (1996) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği yer almaktadır. 18 maddeden oluşan ölçek 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Ölçekte duygusal bağlılık (1-6 arası maddeler), devam bağlılığı (7-12 arası maddeler) ve normatif bağlılık (13-18 arası maddeler) olmak üzere 3 faktör bulunmaktadır. Uyarlama çalışmasına göre ölçek faktörlerinin Cronbach Alfa değerleri 0,73 ile 0,80 aralığında değişmektedir.

### 3.2. Verilerin Analizi

Araştırma verileri Smart PLS 4 kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle örnekleme ilişkin özellikler sunulmuş, ardından ölçeklere ilişkin güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

#### 4. BULGULAR

Bulguların ilk aşamasında dahil edilme kriteri olan 1 yıllık işletme şartını sağlamayan 7 katılımcı data setinden çıkarılmıştır. Ardından kalan veriler ile kayıp veri ve doğruluk analizleri yapılmıştır. Kayıp veri analizinde Little (1988) teorisi çerçevesinde soruların %20'sinde fazlasını boş bırakan 8 katılımcı analizler dışında bırakılmıştır. Doğruluk değerlendirilmesi için Little's MCAR testi (Little, 1988) kullanılmış ve yanıtları uygun olmayan 3 katılımcı da analizler dışında bırakılmıştır. Veri setinde Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) değerleri madde bazında değerlendirilmiştir. Tabachnick, Fidell ve Ullman (2013) tarafından öngörülen +1,5 ile -1,5 aralığındaki Basıklık ve Çarpıklık değerleri dikkate alınarak sorunlu görülen maddelerde z değerleri kontrol edilmiş ve veri setini bozduğu belirlenen 2 katılımcının yanıtları silinmiştir. Kalan 338 katılımcı ile analizlere geçilmiştir.

##### 4.1. Örneklem İlişkin Demografik Özellikler

Örneklem %55,30 ile çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Yaş ortalaması  $36,22 \pm 11,49$  (20-64) olup, örneklemin %58,90 ile çoğunluğu evlidir. Bununla birlikte %68,90 ile çoğunluk lisans mezunudur. İşletmedeki tecrübe yılının ortalaması ise  $8,46 \pm 1,14$  (2-40) hesaplanmıştır.

**Tablo 1.** Örneklem İlişkin Demografik Özellikler

		f ( $\bar{X} \pm ss$ )	% (Min-Maks)
Cinsiyet	Erkek	187	55,30
	Kadın	151	44,70
Yaş (yıl)		(36,22±11,49)	(20-64)
Medeni durum	Evli	199	58,90
	Bekar	139	41,10
Eğitim düzeyi	Lise ve altı	17	5,00
	Ön lisans	20	5,90
	Lisans	233	68,90
	Lisansüstü	68	20,10
Tecrübe (yıl)		(8,46±1,14)	(2-40)

##### 4.2. Betimleyici İstatistikler ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma değişkenlerine ilişkin iç tutarlılığı hesaplamak için Cronbach's Alfa kullanılmıştır. 0,70'ten büyük Cronbach's Alfa değerleri iyi güvenilirliğe işaret etmektedir (Vaske, Beaman ve Sponarski, 2017). Araştırma değişkenlerinin tümünün güvenilirlik değerleri 0,70 üzerindedir. Tabachnick vd.'ne göre (2013) verilerin normal dağılım göstermesi için wness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin  $\pm 1,50$  aralığında kalması gerekmektedir ve araştırma değişkenleri buna göre normal dağılım göstermektedir. Sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Betimleyici İstatistikler, Güvenirlik Değerleri ve Korelasyonlar

	$\bar{X}\pm ss$	Skewness	Kurtosis	$\alpha$	NEP	PGC	DYG	DVM
NEP	2,80±1,00	0,190	-0,641	0,968				
PGC	4,31±0,53	-0,315	-0,655	0,956	-0,132**			
DYG	3,43±0,68	0,551	-0,146	0,734	-0,375**	0,359**		
DVM	3,15±0,94	0,089	-0,571	0,877	-0,437**	0,173**	0,659**	
NRM	3,45±0,75	-0,062	-0,348	0,840	-0,192**	0,400**	0,626**	0,630**

#### 4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA'da faktör yükleri 0,50'nin altında kalması durumunda ilgili maddenin ölçek yapısını bozduğu ve analizler dışında bırakılması gerektiği bilinmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Bu kural çerçevesinde yapılan analizlerde Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin 10 numaralı maddesinin (PGC10) 0,387 faktör yükü aldığı görülmüş ve ilgili madde analizler dışında bırakılmıştır. Kalan maddelerin faktör yükleri Tablo 3'te görülmektedir.

**Tablo 3.** Doğrulayıcı Faktör Analizi

	Nepotizm	Psikolojik Güçlendirme	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
NEP1	0,771				
NEP2	0,860				
NEP3	0,877				
NEP4	0,883				
NEP5	0,822				
NEP6	0,872				
NEP7	0,878				
NEP8	0,703				
NEP9	0,858				
NEP10	0,860				
NEP11	0,873				
NEP12	0,852				
NEP13	0,884				
NEP14	0,777				
PGC1		0,870			
PGC2		0,890			
PGC3		0,894			
PGC4		0,845			
PGC5		0,834			
PGC6		0,845			
PGC7		0,838			
PGC8		0,836			
PGC9		0,781			
PGC11		0,781			
PGC12		0,759			
DYG1			0,612		

DYG2			0,605		
DYG3			0,714		
DYG4			0,702		
DYG5			0,723		
DYG6			0,567		
DVM1				0,723	
DVM2				0,762	
DVM3				0,831	
DVM4				0,841	
DVM5				0,736	
DVM6				0,816	
NRM1					0,553
NRM2					0,744
NRM3					0,763
NRM4					0,786
NRM5					0,822
NRM6					0,802

Tablo 3'te yer alan maddelerin faktör yüklerinin tümünün 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte faktör yapısını gösteren araştırma modeli Şekil 2'de de sunulmuştur.

#### 4.4. Ayırt Edici Geçerlik

Ayırt edici geçerliğin test edilmesi için yaygın kullanılan yöntemlerden birisi Fornell ve Larcker (1981) kriteridir. Buna göre Tablo 4'te yer alan, koyu işaretli köşegen değerleri Çıkarılan Ortalama Varyansın (AVE) karekök değeridir ve bu değerlerin altındaki değerlerden büyük olması halinde ayırt edici geçerlik sağlanmış olur. Tablo 4'te yer alan sonuçlara göre ölçeklerin ayırt edici geçerliği bulunmaktadır.

**Tablo 4.** Ayırt Edici Geçerlik

	NEP	PGC	DYG	DVM	NRM
NEP	<b>0,842</b>				
PGC	0,132	<b>0,835</b>			
DYG	0,375	0,359	<b>0,657</b>		
DVM	0,437	0,173	0,649	<b>0,786</b>	
NRM	0,192	0,400	0,626	0,630	<b>0,750</b>

#### 4.5. Eş Doğrusallık

Eş doğrusallık, bağımsız değişkenler arasında doğrusal ya da doğrusala yakın ilişkiler olması durumunda ortaya çıkan, her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin üzerindeki etkisinin kontrol edilememesi durumudur. Eş doğrusallığın test edilmesi için Varyans Şişirme Faktörü (VIF) kullanılır ve bu değer 5'ten büyük olması eş doğrusallık problemi olduğunu gösterir (Hair vd., 2010). Tablo

5'te yer alan araştırma modeli VIF değerlerinin 5'ten küçük olması eş doğrusallık sorunu olmadığını göstermektedir.

**Tablo 5.** Araştırma Modeli VIF Değerleri

	DVM	DYG	NEP	NRM	PGC
DVM					
DYG					
NEP	1,018	1,018		1,018	1,000
NRM					
PGC	1,018	1,018		1,018	

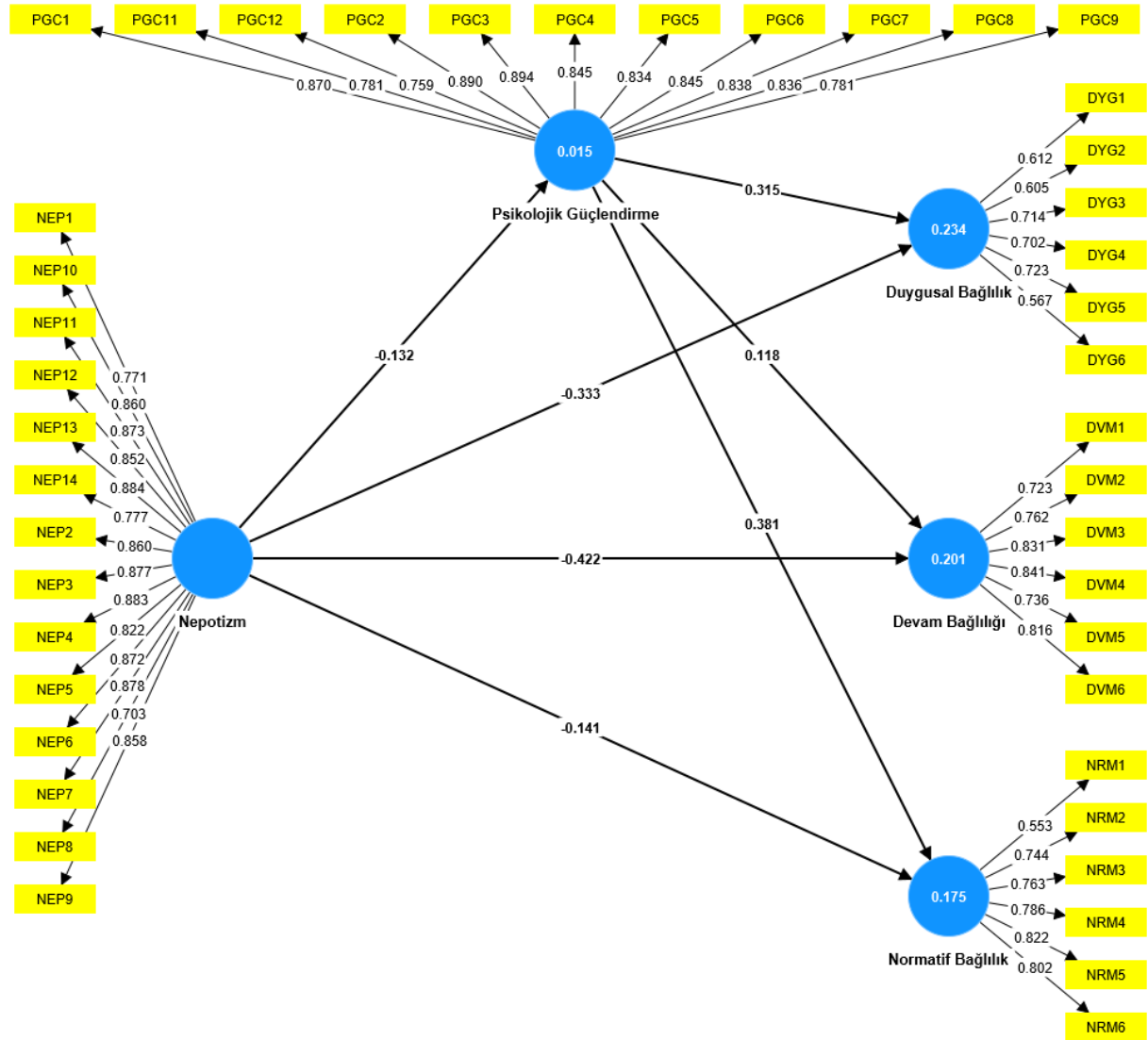
#### 4.6. Hipotez Testleri

Doğrudan ve aracılık etkilerine ilişkin hipotezlerin test edilmesi için kurulan ilk YEM Şekil 2'de sunulmuştur. Kurulan 1. modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 6'da görülmektedir.

**Tablo 6.** Birinci Model Uyum İndeksleri

İndeks	Model değeri	Gerekli Değer	Kaynak
SRMR	0,061	<0,08	Hu ve Bentler (1999)
NFI	0,897	>0,90	Bentler ve Bonett (1980)
GoF	0,283	<0,10 (zayıf) 0,10<GoF<0,25 (orta) 0,25<GoF<0,36 (iyi) >0,36 (çok iyi)	Wetzels vd. (2009)

Tablo 6'da yer alan uyum indekslerine göre kurulan ilk model literatürün öngördüğü iyi uyum kriterlerini karşılamaktadır.



Şekil 2. Birinci Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma kapsamında kurulan ilk modelde 7 doğrudan ve 3 aracılık etkisi olmak üzere toplam 10 hipotez test edilmiştir. Bu sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur. Doğrusal etki analiz sonuçlarına göre nepotizm örgütsel bağlılığın her üç faktörünü de (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) azaltmaktadır. Psikolojik güçlendirme ise devam bağlılığı ve normatif bağlılığı artırmaktadır. Bununla birlikte nepotizm, psikolojik güçlendirmeyi azaltmaktadır. Bu sonuçlara göre H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub>, H<sub>1c</sub>, H<sub>2b</sub>, H<sub>2c</sub> ve H<sub>3</sub> hipotezleri kabul edilirken, H<sub>2a</sub> hipotezi reddedilmiştir.

Aracılık rolüne ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre ise psikolojik güçlendirme, nepotizmin örgütsel bağlılık faktörlerinden sadece normatif bağlılığa etkisinde aracı rol üstlenmektedir. Bu sonuçlar çerçevesinde H<sub>4c</sub> hipotezi kabul edilirken, H<sub>4a</sub> ve H<sub>4b</sub> hipotezleri reddedilmiştir.



**Tablo 7.** Birinci Model YEM Katsayıları

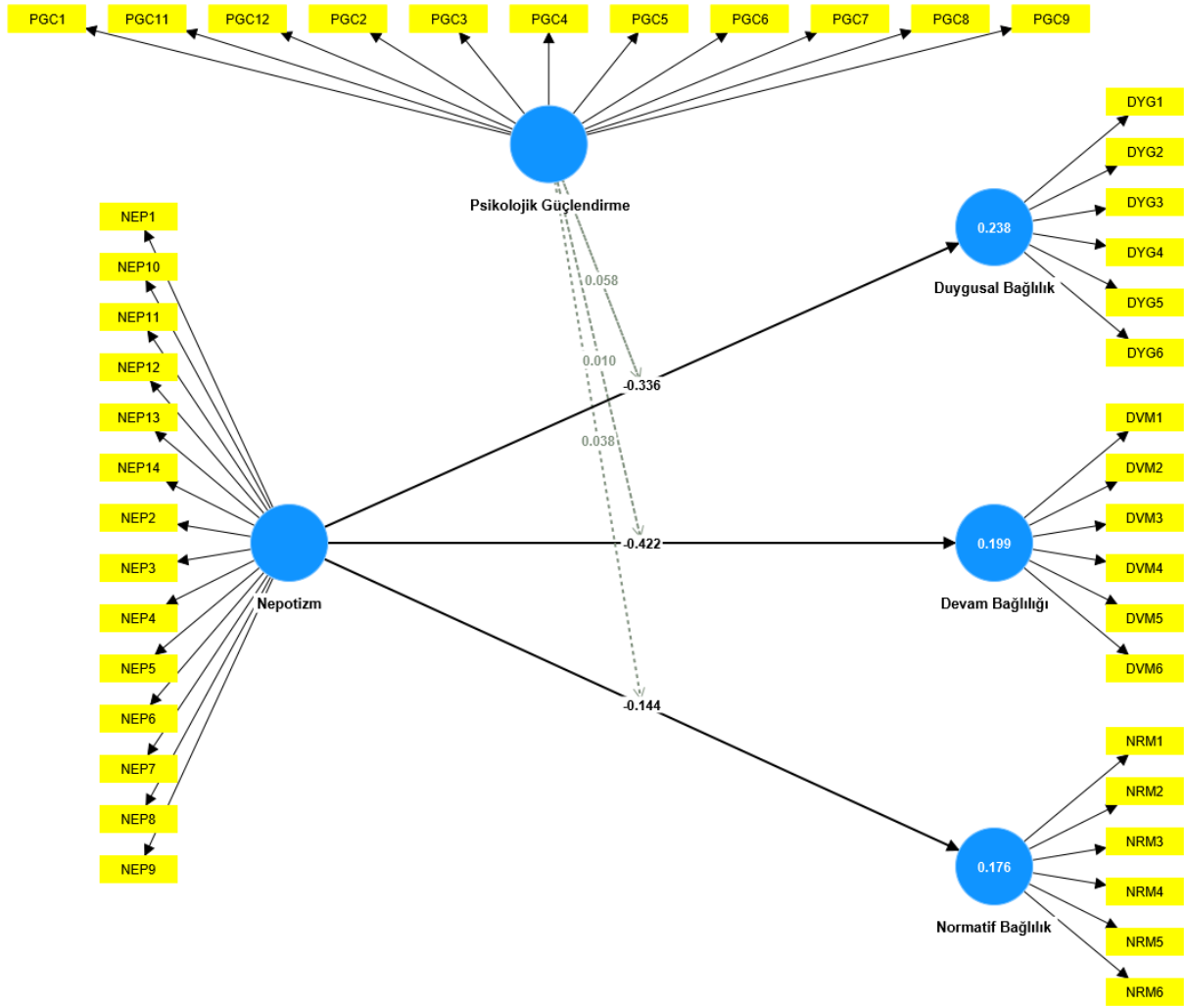
	$\beta$	t	p	Sonuç
Doğrudan Etkiler				
NEP -> DYG (H <sub>1a</sub> )	<b>-0,333</b>	<b>2,056</b>	<b>0,040</b>	<b>Kabul</b>
NEP -> DVM (H <sub>1b</sub> )	<b>-0,422</b>	<b>8,233</b>	<b>0,000</b>	<b>Kabul</b>
NEP -> NRM (H <sub>1c</sub> )	<b>-0,141</b>	<b>2,067</b>	<b>0,039</b>	<b>Kabul</b>
PGC -> DYG (H <sub>2a</sub> )	0,315	1,656	0,098	Red
PGC -> DVM (H <sub>2b</sub> )	<b>0,118</b>	<b>2,285</b>	<b>0,022</b>	<b>Kabul</b>
PGC -> NRM (H <sub>2c</sub> )	<b>0,381</b>	<b>7,517</b>	<b>0,000</b>	<b>Kabul</b>
NEP -> PGC (H <sub>3</sub> )	<b>-0,132</b>	<b>2,099</b>	<b>0,036</b>	<b>Kabul</b>
Aracılık Etkileri				
NEP -> PGC -> DYG (H <sub>4a</sub> )	-0,042	1,405	0,160	Red
NEP -> PGC -> DVM (H <sub>4b</sub> )	-0,016	1,378	0,168	Red
NEP -> PGC -> NRM (H <sub>4c</sub> )	<b>-0,097</b>	<b>1,909</b>	<b>0,046</b>	<b>Kabul</b>

Araştırmanın ikinci basamağında nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Kurulan ikinci model Şekil 3'te sunulmuştur. Tablo 8'de ise 2. modelin uyum indeksi değerleri görülmektedir.

**Tablo 8.** İkinci Model Uyum İndeksleri

İndeks	Model değeri	Gerekli Değer	Kaynak
SRMR	0,060	<0,08	Hu ve Bentler (1999)
NFI	0,901	>0,90	Bentler ve Bonett (1980)
GoF	0,254	<0,10 (zayıf) 0,10<GoF<0,25 (orta) 0,25<GoF<0,36 (iyi) >0,36 (çok iyi)	Wetzels vd. (2009)

Tablo 8'de yer alan uyum indekslerine göre kurulan ikinci model literatürün öngördüğü iyi uyum kriterlerini karşılamaktadır.



Şekil 3. İkinci Yapısal Eşitlik Modeli

İkinci model kapsamında yapılan düzenleyici rol analizlerine ilişkin katsayılar Tablo 9'da verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre psikolojik güçlendirme, nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde düzenleyici rol üstlenmemektedir. Buna göre  $H_{5a}$ ,  $H_{5b}$  ve  $H_{5c}$  hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 9. İkinci Model YEM Katsayıları

	$\beta$	t	p	Sonuç
Düzenleyici Etkiler				
PGC x NEP -> DYG	0,058	1,164	0,244	Red
PGC x NEP -> DVM	0,010	0,213	0,832	Red
PGC x NEP -> NRM	0,038	0,739	0,460	Red

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bir ya da daha fazla ailenin önemli hisseye sahip olduğu ve faaliyetlerde merkezi rol oynadığı (Carney, 2005), karar alma süreçlerinin aile bağları tarafından etkilendiği ve buna bağlı olarak da aile bireylerinin iş ve özel hayatlarının iç içe geçtiği düzen (Handler, 1989) ile karakterize edilen aile işletmeleri, sahip oldukları bu aile odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır (Schulze vd., 2003). Özellikle aile bireylerinin örgüt içerisinde kayırıldığına yönelik algının ortaya çıkması ve diğer çalışanlarda örgüte ilişkin adalet algılarının sarsılması, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde problemler ortaya çıkarmaktadır (Asunakutlu ve Avcı, 2010; Zellweger vd., 2011; Yücel ve Özkalan, 2012). Bu noktadan hareketle hazırlanan çalışmada, aile işletmelerinde nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin rolü değerlendirilmiştir.

Araştırmanın ilk bulgusuna göre nepotizm algısı çalışanların örgütsel bağlılığını azaltmaktadır. Bu azalma, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının tümünde görülmüştür. Nepotizmin doğal bir sonucu olarak aile dışı çalışanların örgüt içerisinde kariyer basamaklarını tırmanma ihtimallerinin düşük olduğu ya da hiç olmadığına yönelik algının ortaya çıkmasına bağlı olarak çalışanlarda örgütsel bağlılıkta düşüş ve başka kariyer fırsatlarını değerlendirme olasılıkları beklenen bir durumdur Tunçbilek ve Akkuş, 2017; Saracel ve Sarıboğa, 2020). Karacaoğlu (2012) tarafından aile işletmeleri çalışanları ile yapılan çalışmada nepotizmin örgütsel adaleti azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Erdem vd. (2013) tarafından aile işletmelerinde yapılan bir diğer çalışmada da nepotizmin örgütsel bağlılığın her üç boyutuyla da (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Karahan ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da benzer şekilde, nepotizmin örgütsel bağlılığın her üç boyutuyla da negatif yönlü ve güçlü ilişkide olduğu belirlenmiştir. Literatürde yer alan diğer çalışma sonuçları da nepotizmin örgütsel bağlılığı azaltan bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır (Padgett, Padgett ve Morris, 2019; Abdelghany Mohamed ve Hosny Abdel-Hafez, 2021; Lim, Srivastava, Jain, Malik ve Gupta, 2023).

Psikolojik güçlendirme, bireylerin yaşamlarında ve işlerinde kontrol, yeterlilik ve amaç duygusu geliştirdikleri dinamik bir içsel süreçtir ve örgütsel anlamda olumlu etkilere sahiptir (Spreitzer, 1995). Özellikle psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların yüksek örgütsel bağlılık ortaya koyduğu literatürdeki çalışmalarda gösterilmiştir (Joo ve Shim, 2010; Çalışkan ve Hazır, 2012; Özdemir ve Gören, 2017). Bu noktadan hareketle mevcut çalışmada da psikolojik güçlendirmenin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi kontrol edilmiştir ve sonuçlar psikolojik güçlendirmenin devam bağlılığı ile normatif bağlılığı artırdığı ancak duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Yüksek düzeyde psikolojik güçlendirme yaşayan çalışanlar, örgüt içinde kişisel gelişim ve kariyer ilerlemesi için daha fazla fırsat algılayabilir ve bu da

ayrılma niyetlerinin azalmasını sağlayan devam bağlılığını yaratır (Obindah ve Ogbakii, 2023; Ling, Hee, Kowang, Fei, Chuin, Patrick ve Wu, 2023). Dahası, psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanlar içsel bir motivasyon duygusu geliştirme ve örgütün değerleri ve hedefleriyle daha yakından özdeşleşme eğilimindedir ve bu da daha yüksek normatif bağlılık seviyelerine yol açar (Ordu ve Balçık, 2018; Ling vd., 2023).

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre nepotizm algısı çalışanların psikolojik güçlendirmesini azaltmaktadır. İstihdam, karar alma ve kaynak tahsisi de dahil olmak üzere örgüt içindeki çeşitli süreçlerde aile üyelerine veya yakın akrabalara gösterilen ayrıcalıklı muamele ile ortaya çıkan nepotizm (Wong ve Kleiner, 1994; Akar, 2020; Altıntaş, 2020), genel olarak çalışanlar tarafında bir adaletsizlik ve güvensizlik algısı yaratmaktadır (Ay ve Oktay, 2020; Aydoğan ve Mazlum Kaya, 2022). Ortaya çıkan bu adaletsizlik ve güvensizliğin psikolojik güçlendirmeyi negatif etkilediği bilinmektedir (Najafi, Noruzy, Azar, Nazari-Shirkouhi ve Dalvand, 2011; Loes ve Tobin, 2020). Söz konusu bulgular çerçevesinde nepotizmin psikolojik güçlendirmeyi negatif etkileyeceği açıktır. Literatürdeki araştırmalarda doğrudan nepotizmin psikolojik güçlendirme ile ilişkisi sınırlı olarak ele alınmıştır. Erkal (2020) mevcut araştırma bulgusuna paralel şekilde nepotizmin psikolojik güçlendirmeyi azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın son bulgusuna göre psikolojik güçlendirme, nepotizmin normatif bağlılığa etkisinde aracı rol üstlenmektedir. Bu sonuç, daha yüksek düzeyde psikolojik güçlendirme algılayan çalışanların nepotizmin olumsuz etkileriyle başa çıkmak için daha donanımlı olduklarını ve bunun da örgüte normatif bağlılığın artmasına yol açtığını göstermektedir. Kendilerini psikolojik olarak güçlendirilmiş hisseden bireylerin örgütsel değerleri içselleştirme ve işyerlerine karşı sadakat ve yükümlülük duygusu geliştirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne süren öz belirleme teorisi ile uyumludur (Greguras ve Diefendorff, 2009; Lee, Ni ve Bai, 2020). Ancak, normatif bağlılığın aksine, psikolojik güçlendirme nepotizm ile duygusal bağlılık veya devam bağlılığı arasındaki ilişkide aracı bir etki göstermemektedir. Bu durum, çalışanların örgüte karşı hissettikleri duygusal bağlılığın veya kurumdan ayrılmanın algılanan maliyetinin, nepotizm karşısında psikolojik güçlendirme düzeylerinden önemli ölçüde etkilenmediğini göstermektedir. Buna ek olarak, araştırma nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin düzenleyici bir faktör olduğunu destekleyen kanıtlar bulmamıştır; bu da bu ilişkinin gücünün çalışanların psikolojik güçlendirme düzeylerinin moderatör etkisinden bağımsız olarak tutarlı kaldığını göstermektedir. Literatürde nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracı ya da düzenleyici rolünü araştıran herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak daha önce sunulan nepotizmin örgütsel bağlılığı azalttığını (Karacaoğlu, 2012; Erdem vd., 2013; Karahan ve Yılmaz, 2014; Tunçbilek ve Akkuş, 2017; Saracel ve Sarıboğa, 2020), psikolojik güçlendirmenin ise artırdığını (Joo ve Shim,

2010; Tolay vd., 2012; Çalışkan ve Hazır, 2012; Özdemir ve Gören, 2017; Ordu ve Balçık, 2018; Otaibi vd., 2022; Obindah ve Ogbakii, 2023; Ling vd., 2023) ortaya koyan araştırma sonuçları ile birlikte nepotizm ile psikolojik güçlendirmenin ilişkili olduğunu gösteren sonuçlar (Seçilmiş ve Uysal, 2016; Erkal, 2020) ortaya çıkan aracı rol etkisine bir delil olarak gösterebilir.

Araştırmadan elde edilen ampirik kanıtlar, çalışanların nepotizm algısının, örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Bu durum, çalışanların örgüt içinde aile bağlarına dayalı kayırmacılık veya önyargılı muamele algıladıklarında, genel bağlılık düzeylerinin olumsuz etkilendiğini ve aile işletmesine adanmışlıkları, duygusal bağlılıkları ve uzun vadeli bağlılıkları üzerinde potansiyel sonuçlara yol açtığını göstermektedir. Aile işletmeleri örgütsel bağlılığı yüksek bir işgücünü teşvik etmek için nepotizmle ilgili endişeleri aktif olarak ele almalı ve azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmelidir. Bununla birlikte psikolojik güçlendirmenin çalışanların devam ve normatif bağlılığını şekillendirmedeki olumlu rolü, çalışanların iş yerinde özerklik, yetkinlik ve anlam duygusuyla güçlendirilmesinin adanmışlığın artmasına ve kuruma karşı daha güçlü bir yükümlülük ve sorumluluk duygusunu yaratabileceğini göstermektedir. Buna dayanarak aile işletmeleri, işgücü arasında psikolojik güçlendirmeyi teşvik eden strateji ve girişimleri vurgulayabilir; şeffaflığı, meritokrasiyi ve beceri geliştirme yollarını teşvik eden proaktif stratejiler benimseyerek bir güçlendirme kültürü oluşturarak çalışan bağlılığını ve dolayısıyla genel örgütsel performansı artırabilir.

Ayrıca, araştırma bulguları, nepotizm algısı ile çalışanların normatif bağlılığı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin önemli bir aracı rolü olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, psikolojik güçlendirmenin, nepotizmin çalışanların normatif bağlılığı üzerindeki olumsuz etkisinin kısmen hafifletilebileceği bir mekanizma olarak hizmet ettiğini göstermektedir. Aile işletmeleri, çalışanlarını güçlendirerek bir sahiplenme duygusu ve paylaşılan değerler yaratabilir ve nepotizm algısının etkilerini aşan daha güçlü bir normatif bağlılığı teşvik edebilir. Bununla birlikte, psikolojik güçlendirmenin duygusal ve devamlılık bağlılığı üzerinde aracı bir etki göstermediğini belirtmek önemlidir; bu da bu bağlılık boyutları üzerindeki etkilerin daha fazla araştırılması gereken farklı mekanizmalar tarafından yönetilebileceğini ima etmektedir.

Mevcut araştırma; nepotizm, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki dinamiklerinin aile işletmeleri özelinde anlaşılmasına önemli ölçüde katkıda bulunurken, gelecekteki araştırmaları şekillendirebilecek sınırlamalara da sahiptir. Öncelikli sınırlamalardan biri örneklem ve bağlamla ilgilidir, çünkü araştırma sadece aile işletmelerine odaklanmıştır ve bulguların aile dışı işletmelere genellenebilirliğini potansiyel olarak sınırlandırmaktadır. Dış geçerliliği artırmak için gelecekteki araştırmalar farklı kurumsal ortamları ve sektörleri inceleyebilir. Ayrıca, araştırma tasarımının kesitsel niteliği, incelenen değişkenler arasında nedensel ilişkiler kurulmasında

sınırlamalar getirmektedir. Bunu ele almak için, nepotizm algısı, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılıktaki değişiklikleri uzun bir süre boyunca takip eden boylamsal çalışmalar yapılabilir ve böylece bu yapılar arasındaki nedensel bağlantıların daha kapsamlı bir analizi sağlanabilir. Bununla birlikte aracı ve düzenleyici değişken olarak psikolojik güçlendirmenin kullanılması, araştırmanın bir diğer sınırlılığı olup, gözlemlenen ilişkileri etkileyebilecek diğer potansiyel aracı ve düzenleyicilerin olasılığını açık bırakmaktadır. Gelecekteki araştırma çabaları, altta yatan mekanizmaları daha da aydınlayabilecek ek psikolojik, sosyal veya örgütsel faktörleri değerlendirebilir.

### KAYNAKÇA

Abdelghany Mohamed, H. ve Hosny Abdel-Hafez, K. (2021). Effects of Nepotism on Nursing Staff Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Quit. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(1), 1846-1855.

[https://ejhc.journals.ekb.eg/article\\_274781\\_dd42ca27ec375dcc017882e95d8541f3.pdf](https://ejhc.journals.ekb.eg/article_274781_dd42ca27ec375dcc017882e95d8541f3.pdf)

Akar, S. (2020). Örgüt kültüründe bir iş ahlakı problemi olarak nepotizm. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1), 241-251. <https://doi.org/10.33712/mana.697413>

Al Otaibi, S. M., Amin, M., Winterton, J., Bolt, E. E. T. ve Cafferkey, K. (2022). The role of empowering leadership and psychological empowerment on nurses' work engagement and affective commitment. *International Journal of Organizational Analysis*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2021-3049>

AlKahtani, N., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B. ve Haider, S. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11(3), 813-822. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.022>

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 252–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Altıntaş, T. (2020). Nepotizm ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir araştırma. *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 65-76.

Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algisi ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/194571>

Ausat, A. M. A., Suherlan, S., Peirisal, T. ve Hirawan, Z. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Work Performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(1), 61-82. <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>

Ay, F. A. ve Oktay, S. (2020). The effect of nepotism and its applications leading to ethical collapse in organizational trust: A research on physicians and nurses at a university hospital. *Is Ahlakı Dergisi*, 13(1), 159-167. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2020.13.1.0161>

Aydoğan, E. ve Mazlum Kaya, G. (2022). Nepotizmin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Trabzon İli Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 30-56. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2388248>

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Bentler, P. M., ve Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-600. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.88.3.588>.

Bodjrenou, K., Xu, M. ve Bomboma, K. (2019). Antecedents of organizational commitment: a review of personal and organizational factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7(5), 276-289. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.75024>

Çalışkan, A. ve Hazır, k. (2012). Psikolojik güçlendirmenin iş tatminine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 48-76. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/696022>

Can, N. ve Doğan, İ. F. (2020). Etik liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide örgütsel demokrasinin aracılık rolü: Bir alan araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3828-3842. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1075>

Çankaya, M. (2023). Dönüştürücü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir uygulama. *EKEV Akademi Dergisi*, (94), 206-217. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1257344>

Carney, M. (2005). Corporate governance and competitive advantage in family-controlled firms. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(3), 249-265. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00081.x>

Chrisman, J. J., Chua, J. H. ve Sharma, P. (2005). Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(5), 555-575. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00098.x>

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley and Sons.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>

Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>

Davis, J. A., Hampton, M. M. ve Lansberg, I. (1997). *Generation to generation: Life cycles of the family business*. Harvard Business Press.

Davis, P. ve Stern, D. (1988). Adaptation, survival, and growth of the family business: An integrated systems perspective. *Family Business Review*, 1(1), 69-84. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1988.00069.x>

Demir, S. (2023). Psikolojik Güçlendirme Yaklaşımı ile Öğretmenlerin Proaktif Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 839-854. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1191420>

Demirtaş, E. ve Erdoğan, Ş. A. M. A. (2016). Okullarda dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 275-298. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2154235>

Dinç Elmalı, E. ve Öcal Özakar, Ö. (2021). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 24-43. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.735601>



Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 47-80. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/66521>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Elisabeth, D. R., Yulianti, R., Suyono, J., Chauhan, R. ve Thakar, I. (2021). Affective commitment, continuance commitment, normative commitment, and turnover intention in shoes industry. *Annals of the Romanian society for Cell Biology*, 1937-1945. <http://www.annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/1640/1381>

Erdem, B., Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). Aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kütahya’da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. *Uludağ Journal of Economy & Society*, 32(2). <http://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423935778.pdf>

Erkal, P. (2020). Örgütsel nepotizm ve personel güçlendirmenin örgütsel sessizliğe etkisi. Editör Derin, H. içinde, *Küreselleşme bağlamında örgütsel davranış*. Ankara: İksad Yayınevi (ss. 31-59).

Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>.

Gersick, K. E., Lansberg, I., Desjardins, M. ve Dunn, B. (1999). Stages and transitions: Managing change in the family business. *Family Business Review*, 12(4), 287-297. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1999.00287.x>

Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 465–477. <https://doi.org/10.1037/a0014068>

Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.

Handler, W. C. (1989). Methodological issues and considerations in studying family businesses. *Family business review*, 2(3), 257-276. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1989.00257.x>

Hemedoğlu, E., Koçak, M., Özkan, A. ve Berberoğlugil, B. M. (2012). Psikolojik güçlendirmenin finansal olmayan performans üzerindeki etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 87-105. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/113363>

Hu, L.-t., and Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification, *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1082-989X.3.4.424>.

Ibrahim, A. M. (2020). Psychological empowerment and organizational commitment among employees in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 277-295. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737766>

Joo, B. K. ve Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human resource development international*, 13(4), 425-441. <https://doi.org/10.1080/13678868.2010.501963>

Kanbur, E. (2017). Psikolojik güçlendirme ve örgütsel özdeşleşme arasında birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 63-82. <https://doi.org/10.20860/ijoses.315710>

Karacaoğlu, K. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235322>

Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 123-148. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/288850>

Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/202403>

Lee, A. N., Nie, Y. ve Bai, B. (2020). Perceived principal's learning support and its relationships with psychological needs satisfaction, organisational commitment and change-

oriented work behaviour: A Self-Determination Theory's perspective. *Teaching and Teacher Education*, 93, 103076. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103076>

Lim, W. M., Srivastava, S., Jain, A. K., Malik, N. ve Gupta, S. (2023). When employees feel betrayed: The mediating role of psychological contract violation on nepotism and workplace commitment in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103381. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103381>

Ling, L. L., Hee, O. C., Kowang, T. O., Fei, T. H. C., Chuin, T. P., Patrick, Z. ve Wu, C. H. (2023). Psychological Empowerment and Job Satisfaction on Organizational Commitment among SME Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3), 190-199. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i3/16452>

Little, R. J. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American statistical Association*, 83(404), 1198-1202. <https://doi.org/10.1080/01621459.1988.10478722>.

Llorente-Alonso, M., García-Ael, C. ve Topa, G. (2023). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 1-26. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8>

Loes, C. N. ve Tobin, M. B. (2020). Organizational trust, psychological empowerment, and organizational commitment among licensed practical nurses. *Nursing Administration Quarterly*, 44(2), 179-187. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000414>

Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>

Maynard, M. T., Mathieu, J. E., Gilson, L. L., O'Boyle Jr, E. H. ve Cigularov, K. P. (2013). Drivers and outcomes of team psychological empowerment: A meta-analytic review and model test. *Organizational Psychology Review*, 3(2), 101-137. <https://doi.org/10.1177/2041386612456868>

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H. K., Nazari-Shirkouhi, S. ve Dalvand, M. R. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1505>

Obindah, F. P. ve Ogbakii, F. (2023). Psychological empowerment and office managers' commitment in public parastatals in rivers state. *BW Academic Journal*, 10-10. <https://bwjournal.org/index.php/bsjournal/article/view/1085/973>

Oliveira, M., Andrade, J. R., Ratten, V. ve Santos, E. (2023). Psychological empowerment for the future of work: Evidence from Portugal. *Global Business and Organizational Excellence*, 42( 5), 65– 78. <https://doi.org/10.1002/joe.22194>

Ordu, A. ve Balçık, E. (2018). Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 63-91. <https://doi.org/10.19171/uefad.459546>

O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

Özdemir, B. ve Ulutaş Atan, E. (2020). Psikolojik güçlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü. *International Journal of Social Inquiry*, 13(1), 301-328. <https://doi.org/10.37093/ijsi.746483>

Özdemir, H. Ö. (2021). Örgütsel bağlılık ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiler: Kırşehir örneği. *Ahi Evran Akademi*, 2(1), 53-60. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1625093>

Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2017). Psikolojik güçlendirme, liderlik uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *İlköğretim Online*, 16(1), 342-353. <http://dx.doi.org/10.17051/io.2017.47449>

Özler, H. ve Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 437-450. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1723885>

Padgett, M. Y. ve Morris, K. A. (2005). Keeping it” all in the family:” does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary?. *Journal of leadership & organizational studies*, 11(2), 34-45. <https://doi.org/10.1177/107179190501100205>

Padgett, M. Y., Padgett, R. J. ve Morris, K. A. (2019). Reactions to Nepotism in the Hiring Process: The Role of Family Member Qualifications. *Journal of Organizational Psychology*, 19(4), 106-120. [http://www.na-businesspress.com/JOP/JOP19-4/9\\_PadgettMY\\_19\\_4\\_.pdf](http://www.na-businesspress.com/JOP/JOP19-4/9_PadgettMY_19_4_.pdf)

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>

Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 157-177. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00050-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2)

Saracel, N. ve Sarıboğa, M. (2020). Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(4), 1-27. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1327202>

Schermuly, C. C., Büsch, V. ve Graßmann, C. (2017). Psychological empowerment, psychological and physical strain and the desired retirement age. *Personnel Review*, 46(5), 950-969. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0159>

Schulze, W. S., Lubatkin, M. H., Dino, R. N. ve Buchholtz, A. K. (2001). Agency relationships in family firms: Theory and evidence. *Organization Science*, 12(2), 99-116. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.2.99.10114>

Seçilmiş, C. ve Uysal, D. (2016). The moderating role of nepotism in the effect of employee empowerment on perceptions regarding organisational justice at hospitality organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(9), 65-76. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(5\)9/version-2/K05926576.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(5)9/version-2/K05926576.pdf)

Seibert, S. E., Wang, G. ve Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>

Sharma, J. ve Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>

Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599. <https://doi.org/10.1108/01437730410561477>

Singh, S. K. ve Singh, A. P. (2018). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*, 57(4), 937-952. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2018-0966>

Sirmon, D. G., Hitt, M. A., Arregle, J. L. ve Campbell, J. T. (2010). The dynamic interplay of capability strengths and weaknesses: investigating the bases of temporary competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 31(13), 1386-1409. <https://doi.org/10.1002/smj.893>

Solinger, O. N., van Olffen, W. ve Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70–83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.5465/256865>

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.

Tekin, İ. Ç. ve Akgemci, T. (2019). Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1674-1692. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.698>

Thomas, K. W. ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>

Tolay, E., Sürgevil, O., ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12, 4, 449-465. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/559279>

Tunçbilek, M. M. ve Akkuş, A. (2017). Nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve iş tatmini arasındaki ilişki ve Safranbolu konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 169-197. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/421887>

Turgut, A. ve Sağlam Arı, G. (2021). Paternalist liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkide temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi: Dış ticaret firmalarında bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(2), 440-452. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.976203>

Vaske, J. J., Beaman, J., ve Sponarski, C. C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's Alpha. *Leisure sciences*, 39(2), 163-173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1127189>.

Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., ve Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>.

Wong, L. C. ve Kleiner, B. H. (1994). Nepotism. *Work Study*, 43(5), 10-12. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000004002>

Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., ... & Deng, J. (2019). Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China: the mediating role of organizational commitment. *Environmental health and preventive medicine*, 24(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12199-019-0814-8>

Yolcu, İ. U. ve Çakmak, A. F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2017228692>

Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2012). Psikolojik güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 19-48. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/251881>



Yücel, İ. ve Özkalan, S. (2012). Aile işletmeleri, kurumsallaşma ve nepotizm. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 247-276. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/68507>

Zellweger, T., Sieger, P. ve Halter, F. (2011). Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *Journal of business venturing*, 26(5), 521-536. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.04.001>



## YAYIN ŞARTLARI PUBLICATION REQUIREMENTS

Dergide yayınlanması talebiyle editöre gönderilen eserler, gizli tutulan hakemlerin (iki hakem) olumlu görüşleri alınmaksızın ya da hakemler tarafından önerilen düzeltmeleri içeren yeni metin sağlanmaksızın yayınlanmaz. Hakemlerden biri olumlu diğeri olumsuz görüş bildirdiğinde eser üçüncü bir hakeme gönderilir.

1. Hazırlanan çalışmalar, DergiPark üzerinden (<http://dergipark.gov.tr/ijemi>) sisteme yüklenmek suretiyle dergi editörlüğüne iletilmelidir. Hakem incelemesi dâhil tüm aşamalar DergiPark sistemi üzerinden yürütülecektir.

2. Gönderilen makalelerin ilk ve ikinci sayfası özet ve abstract bölümü şeklinde olmalı, makalenin yabancı dildeki adı, en fazla 300 kelimelik Türkçe ve yabancı dilde özetlerinin ve en az 3 adet anahtar kelimenin (Key Words) eklenmesi gerekmektedir. Çalışmanın sonunda Kaynaklar yer almalıdır.

3. Sayfa yapısı: Üst ve alttan 2,5 cm; yanlardan 2,5 cm. olmalıdır. Bu şekilde hazırlanan yazılar kural olarak 25 sayfadan fazla olmamalıdır.

4. Metin yazıları: Times New Roman karakteri ile 11 punto 1,5 satır aralığı, ilk satırı özel 1,25 cm değerinde paragraf, paragraf arası boşluklar öncesi ve sonrası 0 nk olmak üzere iki yandan hizalı yazılmalıdır. Ana başlık 14 punto, ikinci ana başlık 10 punto, özet ve abstract 9 punto kullanılmalıdır. Yazar adı, ana başlığın altına sola dayalı olarak akademik unvan olmadan "adı SOYADI" biçiminde yazılmalı, unvan, eposta adresi ve kurum bilgileri dipnot şeklinde ana başlık bölümünde verilmelidir.

5. Makalenin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekir.

6. Yazarlara telif hakkı ödenmeyecektir. Yazarlar, yayımlanan yazılar üzerinde Journal EMI Editörlüğü'nün, her türlü formatta yayımlamak dâhil, tüm yayın haklarına sahip olduğunu kabul ederler.

### **BU ŞARTLARI TAŞIMAYAN BAŞVURULAR KABUL EDİLMEMEYECEKTİR.**

#### **Haberleşme Adresi:**

Dilkur Akademi Migros Arkası İpekyolu İş Merkezi Kat:10 Aksaray 68100 Türkiye 0506 466 00 77

#### **İnternet Adresi:**

<http://dergipark.gov.tr/asstudies>, <https://asstudies.com/>

