

The Journal of
**International
Scientific Researches**

ISRJ  *Journal*

The Journal of **International Scientific Researches**

ISSN:2458-8725

Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi

Year / Yıl :
2024
Volume / Cilt :
9
Number / Sayı :
1

The Journal of International Scientific Researches

Year: 2024

Volume: 9

Issue: 1

Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi

Yıl: 2024

Cilt: 9

Sayı: 1

ISSN: 2458-8725



The Journal of International Scientific Researches

Year: 2024 / Volume: 9 / Issue: 1

Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi

Yıl: 2024 / Cilt: 9 / Sayı: 1

Editor in Chief / Baş Editör

Dr. Salih Yıldız

Gümüşhane Üniversitesi

Editorial Board (Field Editors) / Editör Kurulu (Alan Editörleri)

Dr. M. Hanefi Topal

Kırklareli Üniversitesi

Dr. Muhlis Özdemir

Gazi Üniversitesi

Dr. Büşra Tosunoğlu

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Ertuğrul Düzgün

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Dr. Ramazan Ünlü

Abdullah Gül Üniversitesi

Dr. Elif Kütükoğlu

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Salih Canözü

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Melikşah Turan

Erzurum Teknik Üniversitesi

Dr. Gül Yeşilçelebi

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. İbrahim Avcı

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Ebru Onurlubaş

Tekirdağ Üniversitesi

Dr. Banu Bolayır

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Mustafa Ünver

Kırıkkale Üniversitesi

Dr. Ali Köroğlu

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Nazlı Keyifli

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Dr. Ali Tehci

Ordu Üniversitesi

Dr. Melikşah Turan

Erzurum Teknik Üniversitesi

Dr. Nursal Arıcı

Gazi Üniversitesi

Dr. Demet Erol

Gazi Üniversitesi

Dr. Semra Yılmaz Çıldam

Siirt Üniversitesi

Dr. Sinan Duru

Ticaret Bakanlığı

Dr. Fatih Akdeniz

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Onur İzmir

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Mustafa Zuhul

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Hasan Mahmut Kalkışım

Gümüşhane Üniversitesi

Dr. Ali Köroğlu

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Birol Güven

Gümüşhane Üniversitesi

Ceyda Işık

Adnan Menderes Üniversitesi



The Journal of International Scientific Researches
Publication and Advisory Board

Yayın ve Danışma Kurulu

Dr. Avinash Pawar	University of Pune
Dr. Bünyamin Er	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dr. Daria Doroshkevich	National Technical University of Ukraine
Dr. Davran Yurdashev	İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi
Dr. Ekrem Cengiz	Gümüşhane Üniversitesi
Dr. Fazıl Kırkbir	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dr. Hans Jürgen Krysmanski	University of Münster
Dr. Hasan Alacacıoğlu	İstanbul Üniversitesi
Dr. Hilmi Erdoğan Yayla	Giresun Üniversitesi
Dr. Jagbir Singh Kadyan	University of Delhi
Dr. Killion Munyama	University of Economy WSG
Dr. Kyung Hyan Yoo	William Paterson University
Dr. Mehmet Ferhat Özbek	Gümüşhane Üniversitesi
Dr. Mohamed El-Hodiri	Kansas University
Dr. Mohammad Hudaib	Glasgow University
Dr. Muhammed Asif Yoldaş	Avrasya Üniversitesi
Dr. Musa Pınar	Valparaiso University
Dr. Mukesh Chaudhry	Indiana University of Pennsylvania
Dr. Olha Ilyash	National Technical University
Dr. Ömer Torlak	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Dr. Piotr Prus	UTP University of Science and Technology
Dr. Rasim Yılmaz	Namık Kemal Üniversitesi
Dr. Remzi Altunışık	Sakarya Üniversitesi
Dr. Roszaini Haniffa	Heriot Watt University
Dr. Thomas Li-Ping Tang	Middle Tennessee State University

İletişim Adresi / Contact Address

Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bağlarbaşı Mah. 29100 Merkez / Gümüşhane
Tel: 0456 233 1000 (Dahili: 2203) Fax: 0456 233 7553, journalofisr@gmail.com

© Her hakkı saklıdır. "The Journal of International Scientific Researches" dergisi yılda üç kez yayınlanan bilimsel, uluslararası indeksli ve hakemli bir dergidir. Dergide yayınlanan çalışmalardaki görüş ve düşünceler yazarların kendilerine ait olup hiçbir şekilde derginin görüş ve düşüncesi olarak ifade edilemez. Dergideki çalışmalar sadece referans gösterilerek kullanılabilir.

Indexing / Endeksler

"The Journal of International Scientific Researches"

Index Copernicus, Directory of Research Journals Indexing (DRJI), SOBIAD, ASOS Index, Scientific Indexing Services (SIS), International Institute of Organized Research (I2OR), Journal Factor (JF), Cosmos Impact Factor (Cosmos), Cite Factor endekslerinde taranmaktadır.

The Journal of International Scientific Researches

Referees of Issue

Sayı Hakemleri

- Dr. Burçin Çetin Karabat / Sakarya Üniversitesi
Dr. Esmâ Özmaya / Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Dr. Gül Karakuş / Kayseri Üniversitesi
Dr. Halim Baş / Marmara Üniversitesi
Dr. Levent Yahya Eser / Karadeniz Teknik Üniversitesi
Dr. Muharrem Aksu / Süleyman Demirel Üniversitesi
Dr. Mustafa Özdemir / Bayburt Üniversitesi
Dr. Osman Cenk Kanca / Atatürk Üniversitesi
Dr. Oğuz Oypan / Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi
Dr. Sevda Uzun / Gümüşhane Üniversitesi
Dr. Turgay Oyman / Iğdır Üniversitesi
Dr. Ömer Faruk Coşkun / Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi
Dr. Özlem Yurtsever / Marmara Üniversitesi

Teşekkür

“The Journal of International Scientific Researches”

dergimizin bilimsel niteliğinin artırılması için yapmış olduğunuz katkılardan dolayı siz değerli bilim insanlarına şükranlarımızı sunarız

Contents / İçindekiler

Özge Pehlevan Sarı, Muhammed Ardıç, Mustafa Filiz 01 - 13

Research Article / Araştırma Makalesi

İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Adalet Algısına Etkisi; Banka alışanları Üzerinde Bir Araştırma

The Effect of Human Resources Management Practices on The Perception of Organizational Justice; A Research on Bank Employees

Melek Tunç, Barış Yıldız 14 - 34

Research Article / Araştırma Makalesi

Türkiye’de Atık Yönetiminde Uygulanan Mali Tedbirlerin Analizi

Analysis of Fiscal Measures Applied in Waste Management in Türkiye

Okan Özbakır..... 35 - 49

Research Article / Araştırma Makalesi

Enhancing Healthcare Worker Well-Being and Patient Safety in the Pediatric Emergency Department: A Comprehensive Hazard and Risk Analysis

ocuk Acil Serviste Sağlık alışanlarının Refahının ve Hasta Güvenliğinin Artırılması: Kapsamlı Bir Tehlike ve Risk Analizi

Alev Üstündağ..... 50 - 62

Research Article / Araştırma Makalesi

Annelerin Ergenlik Dönemindeki Kızlarıyla Cinsel Gelişim ve Sağlıkları

Hakkındaki İletişiminin İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma

Examining Mothers' Communication with Their Adolescent Daughters about Sexual Development and Health: A Qualitative Research

Alp Geyik, Ebru V. Öcalır 63- 80

Research Article / Araştırma Makalesi

Konut Yer Seçimi Süreci Üzerine Vosviewer ile Bibliyometrik Analiz

Bibliometric Analysis with Vosviewer on The Residential Site Selection Process

Kasım Kağan Özlok 81 - 90

Research Article / Araştırma Makalesi

The Mediating Role of Intrinsic Motivation in the Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Citizenship Behavior

Paternalist Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Aracı Rolü

İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Adalet Algısına Etkisi; Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

The Effect of Human Resources Management Practices on The Perception of Organizational Justice; A Research on Bank Employees

Özet

Bu çalışmada amaç, insan kaynakları yönetim uygulamaları ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılıkları ortaya koymaktır. Araştırmaya 135 banka çalışanı katılmıştır. Veri toplama aracı olarak, insan kaynakları yönetim ölçeği, örgütsel adalet ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde t testi, Anova testi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yapılmıştır. Verilerin analizinde, SPSS 25 paket programından faydalanılmıştır. Çalışanların yaş, görev ve kurumda çalışma süresi açısından örgütsel adalet algısı ve insan kaynakları yönetimi algısının değişmediği görülmektedir. Ölçeklerin, alt boyutlar arasındaki ilişkilerin tamamı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu araştırma, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların adalet algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle ücretlendirme, personel seçimi ve yerleştirme gibi uygulamaların adalet algısını belirgin bir şekilde etkilediği görülmektedir. Banka yöneticilerinin, adalet algısını artırmak amacıyla bu uygulamaları tutarlı ve adil bir şekilde yürütülmesi, hem bireysel hem de örgütsel başarıyı olumlu yönde etkileyebilir.

Abstract

This study aims to elucidate the relationship between human resource management practices and organizational justice, and to identify variations based on various demographic variables. A total of 135 bank employees participated in the research. The data collection tools utilized include a human resources management scale, an organizational justice scale, and a demographic information form. Data were analyzed using t-tests, ANOVA, correlation, and regression analyses, employing the SPSS 25 software package. It was observed that perceptions of organizational justice and human resource management did not differ based on age, job role, or tenure. The relationships between all sub-dimensions of the scales were found to be statistically significant. The research underscores the significant impact of human resource management practices on employees' justice perceptions. Notably, practices such as compensation, staff selection, and placement prominently influence justice perceptions. Consistent and fair implementation of these practices by bank managers can positively affect both individual and organizational success.

Giriş

Günümüzdeki işletmeler amaçlarına ulaşmak için temel kaynak olarak insan faktörünü kullanmaktadırlar. Bu nedenle işletmeler için fazlasıyla önem arz eden bu konuyu ele alan ve üzerinde değerlendirmeler yapan unsurlardan birisi de insan kaynaklarıdır. İşletmeler için insan kaynağı yönetimi maddi durumu ne kadar iyi olursa olsun gelişen ve değişen ortama uyum sağlamak için vazgeçilmez bir unsurdur. Bunun nedeni ise asıl amacın hedeflenen bireysel ve

Özge Pehlevan Sarı

Yüksek lisans öğrencisi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Artvin, Türkiye, phlvn_ozge@hotmail.com, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-5538-840X>.

Muhammed Ardıç

Doç. Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi İşletme Fakültesi, Artvin, Türkiye, ardıc@artvin.edu.tr, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-8408-291X>

Mustafa Filiz

Dr. Öğr. Üyesi., Artvin Çoruh Üniversitesi İşletme Fakültesi, Artvin, Türkiye, mustafa2108@artvin.edu.tr, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-7445-5361>

Makale Türü / Article Type

Research Article / Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Adalet, İnsan Kaynakları, Banka Çalışanları.

Keywords

Organizational Justice, Human Resources, Bank Employees.

JEL Codes: M12, M51, G21.

Bilgilendirme / Information

Bu çalışma, 756687 no'lu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı / Research and Publication Ethics

Çalışmanın araştırma kısmı Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 25.02.2022 tarih ve 41687 sayılı Kararı ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Submitted: 24 / 08 / 2023

Accepted: 12 / 02 / 2024

kurumsal amacın en üst seviyeye çıkarılmak istenmesidir. İşletmenin ayakta kalması, karlılığının devam etmesi, yeni koşullara ayak uydurabilme yeteneğinin sağlanması etkin ve verimli bir şekilde değerlendirilen bir insan kaynağıyla mümkündür (Çetin ve Arslan, 2014: 3).

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), çalışanların verimliliğini en üst seviyeye getirmek için alınması gereken önlemleri, yapılması gereken uygulamaları ve yöntemleri içeren fonksiyonların tümünü ifade etmektedir. 18. Yüzyıl sonlarında personel yönetimine dair uygulamaların başladığı düşünüldüğünde 1960'lı yıllarda da İKY kavramının kullanıldığı öngörülmektedir (Budak, 2008: 3). İKY ile ilgili literatürde birçok farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Aldemir vd., (2001) İKY kavramını, örgütsel hedeflere ulaşmak için işletmedeki insan kaynaklarını en verimli ve etkili bir şekilde faaliyete geçirecek hareketleri düzenlemekten ve sürdürmekten sorumlu olan birim olarak tanımlamıştır. Bek (2002) İKY kavramını, insan kaynaklarına sorumluluk yükleyerek değişen, gelişen ve teknolojik yenilikleri de göz önünde bulundurarak bir örgüt kültürü oluşturmak, odağının insan faktörü olduğu dinamik ve esnek hizmet anlayışını tüm örgüte yaymak olarak belirtmiştir (Bek, 2002: 5). İKY, uzun vadede birçok alanda uzmanlaşan bilgi beceri ve aldıkları eğitimlerle kendini geliştiren bir fonksiyon olarak da bilinmektedir (Çetin, 2012: 242). İş yaşamında önemli bir yere sahip olan İKY, teknolojik anlamda yeni imkanlar sunma, yapılacak işleri tasarlama, çalışanlar için kariyer planlaması yapma ve örgüt içi inovasyonu sağlama gibi görevleri yerine getirmektedir. İfade edilen bilgiler göz önünde bulundurulduğunda, İKY'nin örgüt ve çalışanlar için vazgeçilmez olduğunu göstermektedir (Bilgin, 2014: 6). İKY, hem çalışanlar hem de örgüt için kritik bir öneme sahiptir. Bu sürecin etkili bir şekilde yürütülebilmesi için adalet algısının da merkezi bir rolü vardır. Çalışanların yönetim ve örgüte olan adalet algısının pozitif olması, birçok fonksiyonun daha verimli çalışmasını teşvik eder.

Adalet, pek çok kavramı içerisinde barındırmaktadır ancak çoğunlukla doğruluğun ve haklılığın bir ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır (İçerli, 2010: 68). Ayrıca, bireylerin eylemlerinin etik olup olmadığı konusundaki değerlendirmeler ve eleştiriler de bu bağlamda ele alınmaktadır. Adalet kavramı, iyi niyet, eşitlik, dürüstlük ve hakkaniyet gibi temel değerleri bünyesinde barındırır ve geniş bir kitleyi ilgilendiren derin bir anlam taşır (Töremen ve Tan, 2010: 59). İşletmelerde adil ve eşit bir iş sürecinin de gerekliliğini oluşturan adalet kavramının, gün geçtikçe daha çok önemi anlaşılmaktadır. Kazanımların dağıtımının sağlanması, kararların alınması ve kişilerarası ilişkilerin yönetilmesi ile ilgili konular örgütsel adalet kavramını ortaya çıkarmıştır (Özler, 2015: 41). Örgütsel adalet, çalışanlara işyerinde ne kadar adil davranıldığını ve algılanan bu davranışların sonuçlarının örgütü ne kadar etkilediğini açıklayan bir kavramdır (Çöp, 2008: 16).

İKY, kurumsal düzeyde stratejik bir öneme sahiptir ve çalışanların örgüte olan adilane bağlı güçlendirme potansiyeline sahiptir. Örgütsel adalet, çalışanların işletme içerisinde alınan kararlara, gerçekleştirilen uygulamalara ve genel yönetim süreçlerine ne kadar adil bir şekilde yaklaşıldığına dair duyduğu algıyı ifade eder. İşletmeler, doğru İKY stratejileri ile bu adalet algısını olumlu yönde etkileyebilir ve bu sayede çalışanların örgüte olan bağlılığını artırabilirler. Bu bağlamda, örgütsel adaletle ilgili yapılmış olan bazı önemli araştırmaları aşağıda kısaca belirtilmiştir:

Colquitt (2001) çalışmasında örgütsel adalet algısının farklı boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma sonuçları, örgütsel adalet algısının üç boyutu (dağıtımsal adalet, işlem adaleti ve etkileşimli adalet) arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Kim ve Leung (2007) yaptıkları çalışmada, farklı kültürlerde örgütsel adalet algısının nasıl farklılaştığına odaklanmıştır. Çalışma sonuçları, kültürler arasında farklılıkların olduğunu ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel adalet algısına etkisinin kültürel farklılıklara bağlı olduğunu bulmuştur. Konovsky ve Cropanzano (1991) çalışmalarında, örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma sonuçları, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel adalet algısını etkilediğini ve adalet algısının iş performansı ile doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Cropanzano vd., (2007) örgütsel adaletin yönetimi ve önemini vurgulayarak, örgütsel adaletin iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu bulmuştur. Farh vd., (2004) insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ve örgütsel performansa pozitif bir etkisi olduğunu bulmuştur. Kim ve Ok (2010),

İKY uygulamalarının algılanan örgütsel performans üzerine hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olduğunu ve bu ilişkide çalışanların örgütle uyumunun aracı bir rol oynadığını tespit etmişlerdir. Konovsky ve Pugh (1994), örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel adalet algısıyla ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Loi vd., (2012) iş güvencesiyle başa çıkmada, prosedürel adaletin, etik liderliğin ve güç mesafesi yöneliminin rolü olduğunu tespit etmiştir. McShane ve Von Glinow (2003) İKY uygulamalarının, örgütsel performans ve etki alanları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

İKY uygulamalarının, çalışanların örgütsel adalet algıları üzerinde kritik bir etkisi bulunmaktadır. Mevcut literatür incelendiğinde, İKY ve örgütsel adalet arasında genel bir ilişki üzerine çalışmalar mevcuttur. Ancak, bankacılık sektörünün kendine özgü dinamikleri ve bu sektörde çalışan bireylerin spesifik algılarına dair derinlemesine analizlerin eksik olduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışma, İKY uygulamalarının banka sektöründeki çalışanların örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisini ortaya koymayı hedefleyerek, bu alandaki literatürdeki eksikliği gidermeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, araştırma banka çalışanlarının, performans değerlendirmesi, eğitim olanakları, kariyer yolu ve özlük hakları gibi belirli İKY uygulamalarına olan tepkilerini derinlemesine ele alarak, bankacılık sektörü için stratejik İKY yaklaşımlarının nasıl şekillendirilmesi gerektiği hakkında değerli bilgiler sunmayı hedeflemektedir.

1. İKY Fonksiyonları

İKY fonksiyonları, literatürde değişik şekilde sınıflandırılmakla beraber, bu çalışmada araştırma kapsamında incelenen ve literatürde yaygın olarak kullanılan fonksiyonlar dikkate alınmıştır. Bu kapsamda iş analizi, personel seçme ve yerleştirme, performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme, ücretlendirme fonksiyonları tanımlanacaktır.

İş Analizi: İşleri ve işi gerçekleştiren çalışanların davranışlarını tanımlamakta kullanılan ve İKY'nin alt yapısını oluşturan bir yöntem olarak bilinmektedir (Spector, 2003: 54). Personel seçimi ve yerleştirilmesi, performans değerlendirmesi, iş değerlemelerinin yapılması, personelin eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin yürütülmesi, ücretlendirme gibi aşamalarda iş analizinden yararlanılmaktadır (Sözen, 1973: 59).

Personel Seçme ve Yerleştirme: İş gören seçimi, uygun personelin bulunması, gerekli sınavların uygulanması, sınavlar sonucunda başarılı olanların mülakatlarının gerçekleştirilmesi, işe seçme ve yerleştirme sonrası uyumuna kadar geçen tüm süreci ifade etmektedir. Başvuruda bulunan adaylar arasından örgüt için en uygun adayın belirlenme süreci olarak da ifade edilebilir (Midem, 2016: 19).

Performans Değerlendirme: Örgütlerin karşılaşılabileceği sorunlardan bir diğeri de çalışanların işlerinde ne denli başarı sağladıklarıdır. Bu noktada İKY'ye bağlantılı olarak performans değerlendirme unsuru ortaya çıkar. Çalışanların yeteneklerinin yakından takip edilmesi örgütler için olumlu yönde önem arz etmektedir. Aslında performans, çalışanlara verilen görevlerin belirli zaman diliminde gerçekleştirilerek bir sonuca ulaşılmasıdır (Korkmaz, 2013: 31).

Eğitim ve Geliştirme: Eğitim, bireyin yaşantısında bilerek ve isteyerek bilgi, deneyim, tecrübe ve yeteneklerinde meydana getirdiği değişiklik sürecidir (Yılmaz ve Karahan, 2011: 99). Geliştirme ise, kişide bulunan yetenek ve bilgilerin yeterli olduğu düşüncesi hakim olsa bile, verim artışını sağlamak ve farklı pozisyonlara geçişini kolaylaştırmak amacıyla farklı bilgi ve yeteneklerin kazandırılmasına mevcut bilgisinin üzerinde bilgi sahibi olmasına fırsat yaratan bir süreçtir (Uyargil, 2008).

Ücretlendirme: İKY fonksiyonlarının önemli ve hassas konularından birisi de ücretlendirmedir. Ücret konusu ülkelerin uzun yıllardır ekonomik kalkınmaları ve sosyal gelişimleri için önemli bir unsur olmuştur. Ücret, çalışanlar açısından hayatlarını sürdürmelerine olanak sağlayan bir öge olmakla beraber, toplumsal adaleti, gelir grupları arasındaki dağıtım şeklini, refah düzeyini belirlemesiyle çok yönlü özelliklere sahip olduğunu gösterir (Midem, 2016: 27).

2. Örgütsel Adalet

Literatürde örgütsel adalet kavramının alt boyutu ile ilgili birçok sınıflandırma bulunmakla beraber uygulamada en çok kabul gören ve çalışma kapsamında incelenen sınıflandırma olan dağıtımsal adalet, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet kavramları açıklanacaktır.

Dağıtımsal Adalet: Eşit çabanın eşit sonuçlar getirmesi gerekliliğine dayanan eşitlik teorisinin içerisinde yer almaktadır. Dağıtımsal adaletin uygulandığı bir işletmede yöneticiler performans bazlı ödül ve ceza dağıtımını yaparlar. Herkesin aynı ödül ya da cezayı alması söz konusu değildir. Verimliliği yüksek olan ve olmayanlar, işletmenin amaçlarına katkı sağlayan veya sağlamayanlar bu oranlarda ödüllendirilir ya dacezalandırılırlar (Arslantürk ve Şahan, 2012: 137)

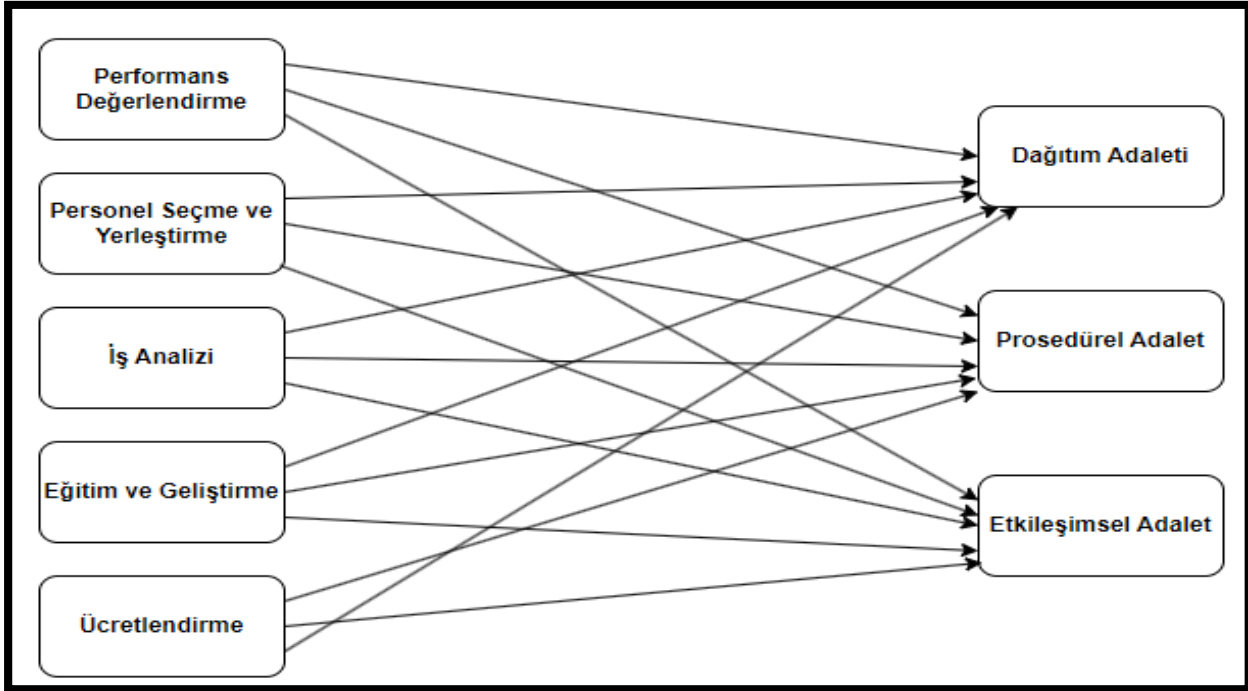
Prosedür (İşlemsel) Adalet: Prosedürel adalet, kişilerle ilgili alınan kararların karar sürecindeki adilliğiyle ilgilenir. Yükselme, ücret, maddi olanaklar, performans değerlendirme gibi öğelerin belirlenmesinde uygulanan yöntemlerin ne derece adil olduğunu açıklayan bir kavramdır (Işık, Uğurluoğlu ve Akbolat, 2012: 256).

Etkileşimsel Adalet: Dağıtımsal adalet ve prosedür adaleti ile ilgili yapılan çalışmalar ilerledikçe insan davranışları boyutuyla adalet kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır. Yönetici çalışan ilişkisi, çalışanların adalet beklentileri ve kurum içerisindeki insan ilişkilerinin önemi artmış iletişim odaklı etkileşimsel adalet araştırılmaya başlanmıştır. Etkileşim adaletinde çalışanlar arasındaki iletişim ön plana çıkmaktadır. Çalışanların kendi aralarında veya çalışanlarla yöneticiler arasındaki iletişimin adil olup olmadığı ele alınmaktadır. Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu onlarla kurduğu iletişimin kalitesi gibi sosyal davranış boyutuyla ilgilenilmektedir (Arslantürk ve Şahan, 2012: 139).

2. Araştırma Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Modeli

Yukarıda belirtilen literatür kapsamında aşağıdaki model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1'deki model kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Bireylerin performans değerlendirme algıları dağıtım adaleti algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2: Bireylerin performans değerlendirme algıları prosedürel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H3: Bireylerin performans değerlendirme algıları etkileşimsel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H4: Bireylerin personel seçme ve yerleştirme algıları dağıtım adaleti algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H5: Bireylerin personel seçme ve yerleştirme algıları prosedürel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H6: Bireylerin personel seçme ve yerleştirme algıları etkileşimsel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H7: Bireylerin iş analizi algıları dağıtım adaleti algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H8: Bireylerin iş analizi algıları prosedürel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H9: Bireylerin iş analizi algıları etkileşimsel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H10: Bireylerin eğitim ve geliştirme algıları dağıtım adaleti algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H11: Bireylerin eğitim ve geliştirme algıları prosedürel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H12: Bireylerin eğitim ve geliştirme algıları etkileşimsel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H13: Bireylerin ücretlendirme algıları dağıtım adaleti algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H14: Bireylerin ücretlendirme algıları prosedürel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H15: Bireylerin ücretlendirme algıları etkileşimsel adalet algıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

2.2. Araştırmanın Örneklem ve Evreni

Araştırmanın evrenini Artvin ilinde bulunan kamu ve özel bankalarda çalışan personel oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliği'nin güncel bilgilerine göre Artvin'de çalışan banka personeli sayısı 311'dir (Türkiye Bankalar Birliği, 2022). Çalışmada tüm personele ulaşamayacağı düşüncesiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. %95 güven seviyesinde veri elde edebilmek için en az 130 kişiye ulaşmanın gerekli olacağı belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 128). Toplam 150 kişiye ulaştırılan anket formlarından 137 tanesine geri dönüş sağlanmış, eksik doldurulan anketler analize dahil edilmeyip toplam örneklem sayısı 135 olarak tespit edilmiştir.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Çalışma verilerinin toplanmasında demografik bilgi formu, örgütsel adalet ölçeği ve insan kaynakları yönetimi ölçeği kullanılmıştır.

Demografik Bilgi Formu: Bu bölümde katılımcı çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kamu ya da özel banka çalışanı olma, görev ve kurumda çalışma süresi gibi özellikleri ortaya koymak amacıyla yöneltilen soruları içermektedir.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeğinin Yıldırım (2007) tarafından Türkçeye çevirmiş versiyonunu kullanılmıştır. Ölçek dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet üzere üç alt boyut ve yirmi sorudan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tarzındadır. Yıldırım (2007) çalışmasında alt boyutların güvenilirlik katsayıları dağıtım adaleti için 0,81; prosedürel adalet için 0,89; etkileşimsel adalet için ise 0,95 olarak saptanmıştır.

İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği: Tüzün (2013), Tsaur ve Lin (2004) ile Edgar ve Geare (2005) çalışmalarından faydalanılarak ölçeğin Türkçe versiyonunu geliştirmiştir. Ölçek performans değerlendirme, personel seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, iş analizi ve ücretlendirme olmak üzere 5 alt boyut ve 18 sorudan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tarzındadır. Tüzün (2013) çalışmasında alt boyutların güvenilirlik kat sayılarını iş analizi için 0,73; personel seçme ve yerleştirme için 0,87; performans değerlendirme için 0,85; eğitim ve geliştirme için 0,83; ücretlendirme için 0,77 olarak saptanmıştır.

2.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Analiz aşamasına geçilmeden önce, çalışma verisinin normallik dağılımını belirlemek adına öncelikle çarpıklık ve basıklık değerlerine başvurulmuştur. Bu değerler normallik için bir gösterge olarak ele alınmıştır. Hem ana ölçekler hem de alt boyutlar için belirlenen çarpıklık ve basıklık değerleri (-1,217/1,452) normal dağılım sınırları içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2001). Verinin normal dağılım göstermesi nedeniyle analizlerde parametrik istatistiksel yöntemlerin kullanılması uygun görülmüştür. İki grup arasında karşılaştırma yapılırken t-testi, üç ya da daha fazla grup arasında ise ANOVA testi tercih edilmiştir. Ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için LSD çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişki ve yönünü saptamak için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışanların, İKY uygulamalarının örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Tüm bu analizlerin gerçekleştirilmesinde Microsoft Excel ve IBM SPSS 25 programları kullanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın araştırma kısmı Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 25.02.2022 tarih ve E-18457941-050.99-41687 sayılı Kararı ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan banka çalışanlarına, çalışma hakkında bilgi verilmiş ve aydınlatılmış onamları alınarak anket uygulanmıştır. Veriler 07.01.2022 ve 24.01.2022 tarihleri arasında yüz yüze toplanmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde çalışma ile ilgili elde edilen bulgulara paylaşılacaktır. Tablo 1 ölçeklere yönelik tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik katsayı değerleri verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistik ve Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Soru Sayısı	Ortalama	S.Sapma	Cronbach's Alpha
Performans Değerlendirme	4	2,91	1,088	0,811
Personel Seçme ve Yerleştirme	5	2,89	1,124	0,925
İş Analizi	3	2,27	1,049	0,838
Eğitim ve Geliştirme	5	3,34	0,995	0,899
Ücretlendirme	2	2,46	1,211	0,859
Dağıtım Adaleti	5	2,38	1,182	0,954
Prosedürel Adalet	6	3,38	1,036	0,891
Etkileşimsel Adalet	9	3,26	1,029	0,953

Tablo 1'de ölçek alt boyutları arasında en yüksek ortalamaya sahip boyutun prosedürel adalet (3,38) boyutu olduğu ve en düşük ortalama puanına sahip boyutunda iş analiz boyutu (2,27) olduğu görülmüştür. Ölçek alt boyutlarının güvenilirlik kat sayılarının 0,811/0,954 değerleri arasında değiştiği ve bu değerlerin tümü $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olduğundan, ölçek ve alt boyutlarının tamamı yüksek derecede güvenilir düzeyde (Karagöz, 2016) olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 2'de çalışmaya katılım sağlayan banka çalışanlarının demografik özellikleri verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Sayı	Yüzde	Değişkenler	Sayı	Yüzde		
Cinsiyet	Erkek	61	45,2	Medeni	Evli	102	75,6
	Kadın	74	54,8	Durum	Bekar	33	24,4
Yaş	22-26	4	3	Görev	Gişe görevlisi	31	23
	27-31	35	25,9		Operasyon birimi	32	23,7
	32-36	43	31,9		Bireysel bankacılık	24	17,8
	37-41	38	28,1		KOBİ-Ticari	29	21,5
	42-46	11	8,1		Diğeri	19	14,1
	47 ve üzeri	4	3	Mesleki Tecrübe	1 Yıldan az	5	3,7
Eğitim Durumu	İlköğretim	2	1,5		1-5 yıl	27	20
	Lise	13	9,6		6-10 yıl	47	34,8

	Ön Lisans	7	5,2		11-15 yıl	37	27,4
	Lisans	108	80		16-20 yıl	13	9,6
	Lisansüstü	5	3,7		21 yıl ve üzeri	6	4,4
Banka Türü	Kamu Bankası	110	81,5				
	Özel Banka	25	18,5				

Tablo 2’de katılımcıların %54,8’nin kadın, %31,9’unun 32-36 yaş arasında, %80’ninin lisans mezunu, %81,5’inin kamu bankası çalışanı, %75,6’sının evli, %23,7’sinin operasyon biriminde çalıştığı ve %34,8’inin 6-10 yıl arasında mesleki tecrübeye sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3’te katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve çalışılan banka türüne göre t testi bulguları paylaşılmıştır.

Tablo 3. T-Testi Bulguları

Alt Boyutlar	Grup	Ort.	P	Grup	Ort.	P	Grup	Ort.	P
Performans Değerlendirme	Erkek	3,151	0,016	Evli	2,946	0,449	Kamu	2,822	0,063
	Kadın	2,702		Bekar	2,780		Özel	3,270	
Personel Seçme ve Yerleştirme	Erkek	3,104	0,047	Evli	2,900	0,904	Kamu	2,777	0,007
	Kadın	2,718		Bekar	2,872		Özel	3,432	
İş Analizi	Erkek	3,480	0,035	Evli	3,343	0,164	Kamu	3,181	0,036
	Kadın	3,099		Bekar	3,050		Özel	3,666	
Eğitim ve Geliştirme	Erkek	3,583	0,008	Evli	3,425	0,063	Kamu	3,294	0,326
	Kadın	3,129		Bekar	3,054		Özel	3,512	
Ücretlendirme	Erkek	2,688	0,045	Evli	2,524	0,273	Kamu	2,331	0,032
	Kadın	2,270		Bekar	2,257		Özel	3,020	
Dağıtım Adaleti	Erkek	2,271	0,002	Evli	2,456	0,165	Kamu	2,370	0,912
	Kadın	2,091		Bekar	2,127		Özel	2,400	
Prosedürel Adalet	Erkek	3,541	0,105	Evli	3,377	0,937	Kamu	3,225	0,000
	Kadın	3,250		Bekar	3,393		Özel	4,066	
Etkileşimsel Adalet	Erkek	3,364	0,303	Evli	3,200	0,213	Kamu	3,138	0,003
	Kadın	3,180		Bekar	3,457		Özel	3,813	

Tablo 3’te cinsiyet açısından prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet algısının değişmediği görülmüştür ($p>0,05$). Ancak diğer boyutlarda cinsiyete göre farklılığın olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Buna göre erkek çalışanların kadın çalışanlara göre insan kaynakları yönetiminin tüm alt boyutlarında ve dağıtım adaleti boyutunda daha yüksek ortalama değere sahip olduğu görülmüştür.

Katılımcıların medeni durumu açısından insan kaynakları yönetiminin alt boyutları ve örgütsel adalet algısının alt boyutları arasında herhangi bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Katılımcıların çalıştıkları banka türüne göre performans değerlendirme, eğitim ve geliştirme ve dağıtım adalet algısının değişmediği görülmüştür ($p>0,05$). Ancak banka türüne göre diğer boyutların farklılık arz ettiği görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre özel banka çalışanları kamu bankası çalışanlarına göre personel seçme ve yerleştirme, iş analizi, ücretlendirme, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının daha yüksek ortalama değere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4’te çalışma değişkenlerine yönelik elde edilen Anova bulguları verilmiştir.

Tablo 4. Anova Bulguları

Demografik Özellikler	Değişkenler	F	P	Farkın Kaynağı
Yaş	Örgütsel Adalet	0,222	0,953	Fark Yok
	İnsan Kaynakları Yönetimi	0,806	0,548	Fark Yok
Eğitim	Örgütsel Adalet	2,302	0,062	Fark Yok
	İnsan Kaynakları Yönetimi	3,447	0,010	Lise (3,02)/Lisansüstü (3,41)
Görev	Örgütsel Adalet	0,775	0,543	Fark Yok
	İnsan Kaynakları Yönetimi	2,425	0,051	Fark Yok
Kurumda Çalışma Süresi	Örgütsel Adalet	0,994	0,424	Fark Yok
	İnsan Kaynakları Yönetimi	1,416	0,223	Fark Yok

Tablo 4’e göre çalışanların yaş, görev ve kurumda çalışma süresi açısından örgütsel adalet algısı ve insan kaynakları yönetimi algısının değişmediği görülmektedir ($p>0,05$). Yine eğitim düzeyine

göre çalışanların örgütsel adalet algılarının değişmediği görülmektedir ($p>0,05$). Ancak eğitim düzeyine göre çalışanların insan kaynakları yönetim algılarının değiştiği görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında kaynaklandığını ortaya koymak amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır. LSD testi sonucuna göre Lisansüstü (3,41) çalışanların, Lise (3,02) çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde insan kaynakları yönetimi uygulamalarını algıladıkları görülmüştür.

Çalışma da kullanılan değişkenlerin alt boyutlarına yönelik korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5'te paylaşılmıştır.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Prosedürel Adalet	1							
2-Personel Seçme ve Yerleştirme	0,793**	1						
3-İş Analizi	0,429**	0,528**	1					
4-Eğitim ve Geliştirme	0,618**	0,715**	0,614**	1				
5-Ücretlendirme	0,685**	0,739**	0,567**	0,826**	1			
6-Dağıtım Adaleti	0,525**	0,565**	0,568**	0,663**	0,693**	1		
7-Prosedürel Adalet	0,640**	0,717**	0,608**	0,749**	0,768**	0,768**	1	
8-Etkileşimsel Adalet	0,543**	0,637**	0,648**	0,651**	0,715**	0,588**	0,639**	1

Tablo 5'e göre alt boyutlar arasındaki ilişkilerin tamamı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup, korelasyon katsayıları pozitif yönde 0,429 ile 0,826 arasında değişmektedir. Korelasyon katsayıları değerlendirildiğinde tüm değişkenler için hesaplanan tolerans değerleri 0,10'un altında ve VIF değerleri 10'un üzerinde olmadığı için çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı söylenebilir (Pallant, 2005: 36). Araştırma hipotezlerini test etmek için yapılan regresyon analizleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	P	R ²	F	Model(p)
Model-1	Dağıtım Adaleti	Performans Değerlendirme	0,318	2,540	0,602	0,485	27,526	0,000
		Personel Seçme ve Yerleştirme	-0,203	-1,508	0,134			
		İş Analizi	0,179	1,366	0,174			
		Eğitim ve Geliştirme	0,189	1,608	0,110			
		Ücretlendirme	0,389	4,421	0,000			
Model-2	Prosedürel Adalet	Performans Değerlendirme	0,061	0,546	0,586	0,614	26,221	0,000
		Personel Seçme ve Yerleştirme	0,378	3,174	0,002			
		İş Analizi	0,269	2,307	0,023			
		Eğitim ve Geliştirme	-0,045	-0,435	0,665			
		Ücretlendirme	0,051	0,650	0,517			
Model-3	Etkileşimsel Adalet	Performans Değerlendirme	0,189	1,980	0,055	0,497	43,570	0,000
		Personel Seçme ve Yerleştirme	0,252	2,452	0,016			
		İş Analizi	0,326	3,250	0,001			
		Eğitim ve Geliştirme	-0,102	-1,130	0,261			
		Ücretlendirme	0,133	1,972	0,051			

Model 1'de bağımsız değişken insan kaynakları alt boyutlarının dağıtım adaleti üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon testi yapılmıştır. Buna göre çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F: 27,526, p: 0,000<0,05). Düzeltilmiş R² değeri 0,485'tir. Bu sonuç, çalışanların dağıtım adaleti algılarının %48,5 oranındaki varyansın insan kaynakları yönetim fonksiyonu ile açıklandığını göstermektedir. Ancak tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman dağıtım adaletini açıklamada sadece ücretlendirme alt boyutunun anlamlı etkisi

($\beta=0,389$, $p: 0,000<0,005$) olduğu görülmüştür. Buna göre H1, H4, H7 ve H10 hipotezleri red edilmiş ve H13 hipotezi Kabul edilmiştir.

Model 2’de bağımsız değişken insan kaynakları alt boyutlarının prosedürel adaleti üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon testi yapılmıştır. Buna göre çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F: 26,221, $p: 0,000<0,05$). Düzeltilmiş R² değeri 0,497’ tür. Bu sonuç, çalışanların prosedürel adaleti algılarının %49,7 oranındaki varyansın insan kaynakları yönetim fonksiyonu ile açıklandığını göstermektedir. Ancak tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman prosedürel adaleti açıklamada sadece personel seçme ve yerleştirme ile iş analizi alt boyutlarının anlamlı etkisi ($\beta=0,378$, $p: 0,002<0,005$; $\beta=0,269$, $p: 0,023<0,005$) olduğu görülmüştür. Buna göre H2, H11 ve H14 hipotezleri reddedilmiş, H5 ve H8 hipotezleri kabul edilmiştir.

Model 3’de bağımsız değişken insan kaynakları alt boyutlarının etkileşimsel adalet üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon testi yapılmıştır. Buna göre çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır (F: 43,570, $p: 0,000<0,05$). Düzeltilmiş R² değeri 0,614’ tür. Bu sonuç, çalışanların etkileşimsel adaleti algılarının %61,4 oranındaki varyansın insan kaynakları yönetim fonksiyonu ile açıklandığını göstermektedir. Ancak tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman etkileşimsel adaleti açıklamada sadece personel seçme ve yerleştirme ile iş analizi alt boyutlarının anlamlı etkisi ($\beta=0,252$, $p: 0,016<0,005$; $\beta=0,326$, $p: 0,001<0,005$) olduğu görülmüştür. Buna göre H3, H12 ve H15 hipotezleri reddedilmiş, H6 ve H9 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tartışma

Bu çalışmada, banka çalışanlarının İKY algılarının örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisi ve çeşitli demografik değişkenlere yönelik farklılıkların ortaya konulması amaçlanmaktadır. Elde edilen sonuçlar bazı önemli bulguları ortaya koymaktadır.

Çalışma demografik özelliklere göre değerlendirildiğinde, çalışma grubunun büyük bir kısmının kamu bankasında çalışan lisans mezunu bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bu dağılım, çalışmanın sonuçlarının genellikle bu grup üzerinde daha belirgin olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın tanımlayıcı istatistiklerine bakıldığında, ölçek alt boyutlarından prosedürel adaletin en yüksek, iş analizi boyutunun ise en düşük ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu, banka çalışanlarının prosedürel adalet uygulamalarını daha olumlu algıladıklarını ve iş analizi konusunda daha düşük bir memnuniyet hissettiklerini göstermektedir.

T-testi sonuçları, cinsiyetin özellikle insan kaynakları uygulamalarının bazı alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, cinsiyetin, çalışanların bu uygulamaları nasıl algıladığı üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarına daha pozitif bir perspektifle yaklaştığı tespit edilmiştir. Eğitim, bireylerin bilgi ve beceri düzeyini artırır, bu da onların örgütsel süreçleri ve pratiği daha etkin bir şekilde değerlendirme yeteneklerini geliştirebilir. Alfes vd. (2013) da benzer şekilde, daha eğitilmiş bireylerin, organizasyonel uygulamaları daha objektif ve bilinçli bir şekilde değerlendirme eğiliminde olduğunu vurgulamıştır.

Özel ve kamu bankalarında çalışanların adalet algılarında belirgin farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Bu, her iki sektördeki yönetim yaklaşımlarının ve uygulamalarının temelde farklı olabileceğini işaret edebilir. Özellikle özel sektör, daha rekabetçi bir ortama sahip olup, sürekli değişen pazar dinamiklerine cevap vermek zorundadır. Bu, İKY uygulamalarının özel sektörde daha esnek ve çalışan-odaklı olmasına neden olabilir. Macky ve Boxall (2007) da benzer bir sonuca vararak, özel sektördeki İKY yaklaşımlarının, kamu sektöründekilere göre daha yenilikçi ve çalışanların ihtiyaçlarına daha duyarlı olabileceğini belirtmiştir.

Ancak bu farklılıkların nedenleri sadece sektörel özelliklere bağlı olmayabilir. Örgüt kültürü, liderlik tarzı ve çalışanların demografik özellikleri gibi birçok faktör, çalışanların adalet algısını etkileyebilir. Bu nedenle, özellikle kamu ve özel bankalar arasındaki bu farklılığın daha kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi, bu farklılıkların temel nedenlerinin daha net bir şekilde anlaşılmasına

yardımcı olabilir. Bu, bankaların, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını arttırmak için gereken stratejik değişiklikleri yapmalarına rehberlik edebilir.

Korelasyon analizi, insan kaynakları yönetiminin farklı alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu, bir uygulamanın başarılı olması durumunda diğer uygulamaların da olumlu bir şekilde algılanabileceğine işaret etmektedir.

Regresyon analizi sonuçları ise, özellikle ücretlendirme, personel seçme ve yerleştirme ve iş analizi gibi alt boyutların, adalet algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, çalışanların adalet algısı üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu, literatürde de sıkça vurgulanan bir noktadır. Örneğin, Kee ve Chung (2021), çalışanların adil bir iş ortamında daha yüksek iş tatmini ve bağlılık hissettiğini belirtmiştir. Bu çalışmada da benzer şekilde, özellikle ücretlendirme, personel seçme ve yerleştirme ve iş analizi gibi spesifik boyutların adalet algıları üzerinde belirgin etkileri olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Sonuç olarak, elde edilen bulgular, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının özellikle etkileşimsel adalet, prosedürel adalet ve dağıtım adaleti üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun kadın, 32-36 yaş arasında, lisans mezunu, kamu bankasında çalışan ve evli olduğu görülmüştür. Cinsiyet, medeni durum ve banka türüne göre yapılan analizlerde, cinsiyetin bazı boyutlarda, banka türünün ise çoğu boyutta anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyi, çalışanların insan kaynakları yönetimi algılarında farklılık oluşturmaktadır. Lisansüstü mezunu olanların, lise mezunu olanlara göre daha yüksek düzeyde insan kaynakları yönetimi uygulamalarını algıladığı tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, insan kaynakları yönetimi alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Özellikle ücretlendirme ve eğitim ve geliştirme arasındaki ilişki oldukça yüksek bulunmuştur.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, insan kaynakları yönetimi alt boyutlarının dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Özellikle ücretlendirme, personel seçme ve yerleştirme ile iş analizi boyutlarının adalet algıları üzerinde önemli etkileri vardır.

Sonuç olarak, bu çalışma, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisinin önemini ortaya koymaktadır. Banka sektöründe, özellikle insan kaynakları yönetimi uygulamalarına önem verilmesi ve bu uygulamaların adaletli bir şekilde yürütülmesi çalışanların örgütsel adalet algılarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu da, çalışanların işe bağlılığı, motivasyonu ve genel iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bu nedenle, banka yöneticilerinin, insan kaynakları uygulamalarını adil ve tutarlı bir şekilde yürütmeleri, çalışanlar arasında adalet algısını artırarak, hem bireysel hem de örgütsel başarıya katkıda bulunabilir.

Bu çalışma, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, çalışanların adalet algısı üzerinde belirleyici bir role sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle ücretlendirme, personel seçme ve yerleştirme gibi alt boyutların bu algı üzerindeki etkisi oldukça belirgindir. Bu nedenle, bankaların ve diğer organizasyonların, adalet algısını arttırmak için bu uygulamalara öncelik vermesi önerilmektedir. Ayrıca, farklı demografik grupların bu uygulamaları nasıl algıladığını anlamak da önemlidir, böylece organizasyonlar bu grupların ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde cevap verebilirler.

Kaynakça

- Aldemir, C., Atayol, A., & Buddak, G. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi. Barış Yayınları.
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behavior: A moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 330-351. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.679950>

- Arslantürk, G., & Şahan, S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.
- Bek, H. (2002). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkinliği Örnek Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.
- Bilgin, C. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde Sosyal Güvenlik ve İş Kanunu Uygulamaları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.
- Budak, G. (2008). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi. Barış Yayınları.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Çetin, C. (2012). İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi. Beta Yayınları.
- Çetin, C., & Arslan, M. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınları.
- Çöp, S. (2008). Türkiye’de ve Polonya’da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Edgar, F., & Geare, A. (2005). HRM practice and employee attitudes: different measures-different results. *Personnel Review*.
- Farh, J. L., Zhong, C.-B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the People’s Republic of China. *Organization Science*, 15(2), 241-253.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz (2.Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-88.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Nobel Yayıncılık.
- Kee, D. M. H., & Chung, K. S. (2021). Perceived Organizational Injustice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Study of MNCs in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 1047-1065. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3781.2021>.
- Kim, T. Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(1), 83-95.
- Kim, Y.-J., & Ok, C. (2010). The impact of human resource management practices on perceived organizational performance: The mediating role of person-organization fit. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 560-568.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 698-707.
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Korkmaz, M. (2013). İnsan Kaynaklarında Performans Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 361-372.
- Macky K., & Boxall P. (2007). The relationship between “high-performance work practices” and employee attitudes: An investigation of additive and interaction effects. *Int J Hum Resour Manage*, 18(4), 537-567.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2003). Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution. McGraw-Hill Irwin.
- Midem, G. (2016). İnsan Kaynakları Yönetiminde İnovasyon (2000’li Yıllardan Günümüze İnsan Kaynakları Yönetimi Gelişim Süreci). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi.

- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Özler, N. D. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Sözen, U. (1973). *Yönetici Değerlemede Personel Seçiminin Bir Faktör Olarak Kullanılması*. Nobel Yayınları.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.
- Töremen, F., & Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 59.
- Tsaur, S. H., & Lin, Y. C. (2004). Promoting service quality in tourist hotels: The role of HRM practices and service behavior. *Tourism Management*, 25(4), 471-481.
- Türkiye Bankalar Birliği. (2022). Erişim adresi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulamasistemi/illereve-bolgelere-gore-bilgiler/73> Erişim tarihi: 06.03.2022.
- Tüzün, İ. K. (2013). İKY Uygulamalarının Etkililiğinin Çalışan Algılamaları Bağlamında Araştırılması: İK Birimi Saygınlığının Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(1), 171-185.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi: Performansın Planlanması Yönetimi Sistemi*. Arıkan.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Yılmaz, H. & Karahan, A. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Güven Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 95-118.

Extended Abstract

Aim and Scope

Enterprises fundamentally rely on human resources to achieve their objectives, and the management of this resource is conducted by Human Resource Management (HRM). The historical origins of HRM can be traced back to the 18th century, and there are myriad definitions and approaches within this field. Among the core functions of HRM are job analysis, personnel selection, performance evaluation, training, development, and remuneration. Another significant dimension of HRM is organizational justice. Organizational justice encompasses perceptions of fairness in decision-making, practices, and managerial processes within businesses. This perception of fairness is typically analyzed under three main categories: distributive, procedural, and interactional justice. HRM practices exert a profound influence on employees' perceptions of organizational justice, and this perception is of critical significance for the success of businesses.

HRM practices play a pivotal role in shaping employees' perceptions of organizational justice. While existing literature generally encompasses studies on the relationship between HRM practices and organizational justice, there is a perceived need for an in-depth examination specifically focusing on the unique dynamics and specific perceptions of employees in the banking sector. This research seeks to fill a gap in the literature by analyzing the impact of HRM practices on the organizational justice perceptions of bank employees. By meticulously examining how bank employees' perceptions of organizational justice respond to specific HRM practices like performance evaluations, training opportunities, career development prospects, and personnel rights, the study aims to provide critical insights for the design and implementation of sector-specific strategic HRM practices.

Methods

In this study, an investigation was conducted targeting employees of both public and private banks in Artvin. Out of a total of 311 bank employees, surveys were distributed to 150 individuals using convenience sampling, and responses were received from 137 of them. For the analysis, 135

surveys were deemed acceptable. During the data collection process, a demographic information form, organizational justice scale, and human resource management scale were utilized. Normality tests were applied for data analysis, and parametric statistical methods, including t-tests, ANOVA, and regression analysis, were employed. Ethical principles were upheld throughout the research process, and necessary permissions were secured. Data were collected face-to-face in January 2022.

Findings

In this study, the association between organizational justice perceptions of bank employees and the sub-dimensions of human resource management was explored. Through statistical analyses, it was determined that a significant proportion of the employees' perceptions of organizational justice (48.5% for distributive justice; 49.7% for procedural justice; and 61.4% for interactional justice) can be attributed to human resource management practices. Specifically, the sub-dimensions of compensation, personnel selection and placement, and job analysis were observed to have a pronounced impact on organizational justice perceptions. The influence of demographic characteristics such as gender, education, and type of bank on these perceptions was also identified. In summary, it was concluded that the sub-dimensions of human resource management significantly influence the organizational justice perceptions of bank employees, and this effect can vary based on demographic characteristics.

Conclusion

This study underscores the significant influence of HRM practices on employees' perceptions of organizational justice. Particularly salient is the impact of HRM sub-dimensions such as remuneration, personnel selection, and placement on these justice perceptions. It suggests that banks and other organizations prioritize these HRM practices to enhance perceptions of fairness. Additionally, recognizing how different demographic groups perceive these practices is vital, ensuring organizations can tailor their strategies to address the needs of these groups more effectively. In the banking sector, placing emphasis on fair HRM practices can positively influence employees' perceptions of organizational justice, which in turn can bolster job commitment, motivation, and overall job satisfaction. Hence, it's imperative for banking managers to execute HRM practices in a consistent and just manner to promote a sense of fairness, contributing to both individual and organizational success.

Türkiye’de Atık Yönetiminde Uygulanan Mali Tedbirlerin Analizi

Analysis of Fiscal Measures Applied in Waste Management in Türkiye

Özet

Yoğun doğal kaynak kullanımı ve ekonomik faaliyetlerin artış göstermesi atıkların oluşumunda ciddi artışlar meydana getirmiştir. Atık miktarlarındaki artışlar ise, ülkeler için önemli konuların başında yer almaya başlamıştır. Bu önem atık yönetimini zorunlu kılmıştır. Atık yönetimi bir takım politikaları içermektedir. Diğer yandan politikaların etkinliği için alınacak hukuki ve teknik birtakım tedbirlerde önem arz etmektedir. Bu tedbirlerin en önemlilerinden biri ise mali tedbirlerdir. Türkiye’de atık yönetiminde uygulanan mali tedbirler ile ilgili hukuki, teknik ve akademik çalışmalar sınırlı düzeydedir. Çalışmanın amacı, son tahlilde Türkiye’de atık yönetimi konusunda uygulanan mali tedbirleri analiz etmektir. Bu kapsamda, atık yönetimi içerisinde yer alan mali tedbirler genel olarak tespit edilerek çeşitli biçimlerde sınıflandırmalar yapılmıştır. Türkiye için yapılan sınıflandırmada atık yönetimine ilişkin yasal dayanaklara bağlı kalınmıştır. Tespit edilen her bir mali tedbir ayrı ayrı ele alınarak Türkiye için mevcut durum ortaya konulmaya çalışılmıştır. Son olarak, atık yönetimi konusundaki doğrudan mali tedbirlerin nasıl daha etkin kullanılabileceği tartışılmıştır. Sonuç olarak, Türkiye’de atık yönetimi konusunda farklı yasal düzenlemeler kapsamında bir dizi tedbir uygulamasının bulunduğu ve konunun ele alınış biçimine göre farklı açılardan sınıflandırmalar yapılabileceği ifade edilebilir. Tedbirler, doğrudan ve caydırıcılık etkisi oluşturabilecek şekilde atıkların oluşumundan bertaraf edilmesi sürecine kadar geniş kapsamda ve sistemli bir biçimde düzenlenmelidir.

Abstract

The intensive use of natural resources and the increase in economic activities have led to a significant increase in the formation of wastes. The increase in the amount of waste has started to be one of the most important issues for countries. This importance has made waste management compulsory. Waste management includes a number of policies. On the other hand, a number of legal and technical measures to be taken for the effectiveness of policies are also important. One of the most important of these measures is direct fiscal measures. Legal, technical and academic studies on fiscal measures applied in waste management in Turkey are limited and not up-to-date. The aim of the study is to analyse the fiscal measures applied in waste management in Turkey. In this context, the fiscal measures included in waste management have been determined in general and has been made to classify them in various ways. In the classification made for Türkiye, the legal basis for waste management has been adhered to. The current situation for Turkey has been tried to be revealed by considering each fiscal measures determined separately. Finally, direct fiscal measure for waste management It has been discussed how the measures could be used more effectively. In conclusion, it can be stated that there are a number of measures in Turkey under different legal regulations on waste management and that the issue can be classified in different ways according to the way it is handled. Measures should be organized in a systematic and comprehensive manner from the generation of waste to the disposal process in a way to create a direct and deterrent effect.

Giriş

Doğal kaynakların kullanımı ve işlevsel bir yapı kazanması için geçirdiği işlemler süreci hava-su kirliliği ve atık oluşmasına sebep olmakta ve tespiti zor bir çevresel maliyet oluşturmaktadır.

Melek Tunç

Doktorant, Atatürk Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, Erzurum, Türkiye,
melektunc377@gmail.com,
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-5920-4946>

Barış Yıldız

Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, Gümüşhane, Türkiye,
barisyildiz61@gmail.com,
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-6186-4038>

Makale Türü / Article Type

Research Article / Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Atık, atık yönetimi, mali tedbir uygulamaları

Keywords

Waste, waste management, fiscal measure applications

JEL Codes: H2, H23, Q58,

Bilgilendirme / Information

Bu makale 2022 yılında, Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Maliye Ana Bilim Dalı’nda tamamlanan “Türkiye’de Atık Yönetimi Konusunda Uygulanan Mali Tedbirlerin Analizi” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Submitted: 26 / 10 / 2023

Accepted: 13 / 02 / 2024

Dolayısıyla etkin bir çevre yönetiminin en önemli parçasını atık yönetiminin oluşturduğu ifade edilebilir (Kahraman, 2018). Atık yönetimi; teknolojik gelişimin sürekliliği, nüfusun artışı, yasal işleyiş ve düzenlemeler, toplumun çevre konusunda bilinçlenmesi gibi çeşitli durumlar dolayısıyla daha da önemli hale gelmiştir (Bayrak, 2019: 38; Shekdar, 2009:1439).

Atık yönetiminde hukuki, teknik ve ekonomik birçok araç kullanılmaktadır. Bu araçların kullanımı doğrultusunda ise birçok önlem (tedbir) uygulaması yapılmaktadır. Söz konusu uygulamalar içerisinde mali tedbirler; atıkların meydana gelmesini engelleyici olma, atık toplama, geri kazanım, geri dönüşüm ve bertaraf işlemlerinin maliyetlerini düşürme ile atıkların ekonomik değerlerinin kaybedilmemesi bakımından önemli bir konuma sahiptir. Ancak atık yönetimi içerisinde uygulanan tedbirlerin bir yasal altyapısının olduğu da göz ardı edilmemelidir. Atık yönetiminin yasal altyapısını hukuki tedbirler oluşturmaktadır.

Türkiye’de atık yönetimi konusuna ilişkin 1900’lü yıllardan bugüne kadar atık türlerinin çeşitliliği, üreticilerin çok olması, hammadde kullanımında çeşitlilik ve benzeri nedenlerden kaynaklı olarak çeşitli başlıklar kapsamında çok sayıda dağınık yasal düzenleme yapılmıştır (Aygül ve Yıldız, 2018: 83; Gül ve Yaman, 2021: 1271; Salgın, 2009: 92). Türkiye’nin Avrupa Birliği (AB) süreci ile birlikte atık yönetimi konusuna dair hemen hemen tüm yasal düzenlemelerin ve politikaların uyum süreci dikkate alınarak oluşturulmaya gayret edildiği görülmektedir. Bu anlamda atık yönetimi konusunun gerektirdiği teknik ve çevresel ihtiyaçlara yönelik olarak farklı birçok yasal mevzuat düzenlenmiş (Ulusal Atık Yönetimi Eylem Planı, 2023: 5) ve politika uygulanmıştır. Buna paralel olarak atık yönetimine ilişkin sürecin ülke koşullarına uygun olarak geliştirilmeye devam ettiği ve yasal düzenlemelerin olumlu bir yönde seyrettiği görülmektedir.

Dünya ve Türkiye çevresel sorunlarla uğraşmakta ve bu sürecin en sağlıklı şekilde halledilebilmesi ciddi çabalar gerektirmektedir. Diğer yandan ekonomik büyüme ve kalkınma tüm ülkelerin ortak hedefidir. Ülkelerin ekonomik hedeflerinin ve çevresel sorunların çözümünün paralel yürütülmesi ise bazen sorunlar yaratabilmektedir. Bu nedenle birçok çözüm yolu üretilmekte, yürütülmekte ve uluslararası işbirliği yolları da araştırmaya devam etmektedir. Çok dinamik olan sürecin tüm insanlığın yararına olacak şekilde yürütülmesi çabalarına katkı sunan yollardan biri de çevresel sorunların en önemli sebeplerinden biri olan atıkların, yönetilmesi meselesidir. Bu öneme binaen hazırlanan çalışmanın amacı, Türkiye’de atık yönetimi çerçevesinde yer alan mali tedbirlerin analizidir. Amaç kapsamında; atık yönetimine ilişkin genel bilgiler verilmiş, atık yönetimi araçlarının teorik çerçevesi çizilmeye çalışılmış ve mali tedbir uygulamaları tespit edilerek farklı şekillerde sınıflandırılması yapılmıştır. Türkiye özelinde ise; atık yönetiminin yasal altyapısı incelenmiş ve bu bağlamda mali tedbirler tespit edilerek, açıklanmaya çalışılmıştır.

1. Atık Yönetimi

Türkiye’de 29314 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış Atık yönetimi Yönetmeliği kapsamında atık kavramının tanımına yer verilmiştir. Yönetmelik kapsamında atık kavramının tanımı; “*Üreticisi veya fiilen elinde bulunduran gerçek veya tüzel kişi tarafından çevreye atılan veya bırakılan ya da atılması zorunlu olan herhangi bir madde veya materyal*” şeklinde yapılmıştır (29314 sayılı Atık Yönetimi Yönetmeliği). Atık kavramına ilişkin ülkeler açısından tanımlamalar ve atıkların sınıflandırılmaları farklılık göstermektedir (Önder, 2018:360).

Atıklar farklı şekillerde oluşabilir. Dolayısıyla yapısal, fiziksel ve kimyasal farklı özelliklere sahiptirler. Ancak fiziksel durumları, yeniden kullanılabilir olmaları, biyolojik yapıları, çevresel etkileri ve üretimin kaynağı olmaları açısından atıkların birtakım ortak özellikleri bulunmaktadır. Atıkların fiziksel durum (katı, sıvı, gaz), kaynaklar (evsel, endüstriyel, ticari, tarımsal, yıkım ve inşaat, maden) ve çevresel etki (tehlikesiz ve tehlikeli) açısından sınıflandırılması yaygın olarak kullanılan sınıflandırma biçimidir (Amasuomo ve Baird, 2016: 89; Dixon ve Jones, 2005: 210).

Sınıflandırmalara dikkat edildiğinde atık çeşitlerinin birden çok olması, her bir atık türünün farklı özellikler içermesi ve her bir atık türünün çevresel, biyolojik, fiziksel ve ekonomik etkiler oluşturması, atıkların yönetilmesini gerekli kılmıştır (Gündüzalp ve Güven, 2016: 4).

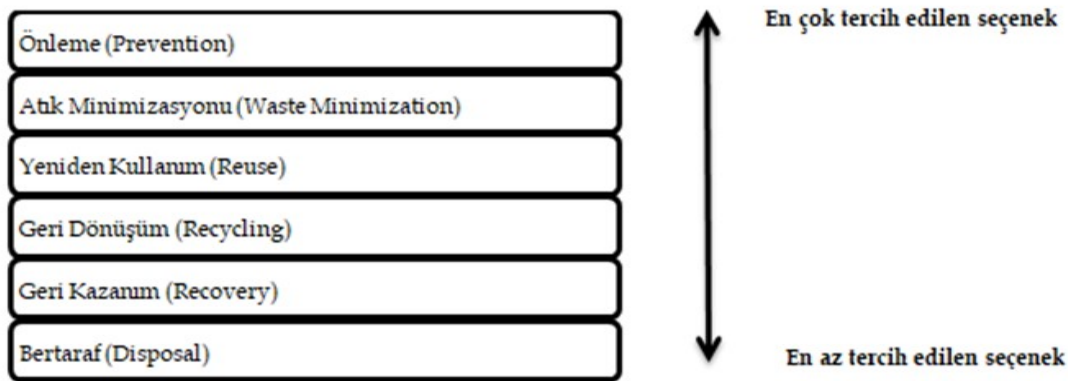
Atık yönetimi, “*atık maddelerin toplanması, taşınması, işlenmesi, yok edilmesi (bertaraf) ya da geri dönüştürülmesi ile alakalı tüm işlemler*” olarak tanımlanabilir. Tipik bir atık yönetimi; atık

malzemelerin toplanmasını; kaynaklarından ya da üretildikleri, işlendikleri bölgelerden uzaklaştırılmasını; ön işlemden geçirilmesini, işlenmesini, azaltılmasını ve nihayetinde yok edilebilmelerini kapsamaktadır. Ayrıca bu işlemlerin güvenli ve sağlıklı bir biçimde yapılabilmesi de atık yönetiminin amacı içerisinde yer almaktadır (Demirbaş, 2011: 1280-1281; Kan, 2009: 55).

Atık yönetiminin sürdürülebilir, etkin, kaliteli ve uygun maliyetlerle planlanıp yürütülebilmesi için dünyada “*entegre (bütünleşik) atık yönetimi yaklaşımı*” benimsenmiştir (Sayar, 2012: 20). Entegre atık yönetimi ile belirli bir atık yönetimi amacının uygun yürütülmesi, teknoloji kullanımının seçilmesi ve bunlarla birlikte süreçlerin de sistemli bir şekilde uygulanması ifade edilmektedir. Entegre atık yönetimi tek bir atık türüne yönelik değildir. Atık yönetiminin mevcut tüm unsurları bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Entegre atık yönetimine göre; atık yönetimi tasarımında, atık yönetim hiyerarşi basamakları (önleme, yeniden kullanım, geri dönüşüm, geri kazanım, bertaraf) dikkate alınmalıdır (Sayar, 2012: 20; Şahin ve Önder, 2021: 199).

Atık yönetiminin temelinde i) üretici sorumluluğu ve ii) atık yönetim hiyerarşisi yer almaktadır (Öktem, 2016: 138). Üretici sorumluluğu, “*bir ürünün toplam çevresel etkisinin minimize edilebilmesi için yaşam döngüsü içinde ürünün bütün sorumluluğunun, özellikle geri alma, geri dönüşüm ve bertaraf faaliyetlerinde ürünün sorumluluğunu üreticisine yükleyen bir strateji*” şeklinde ifade edilmektedir. Üretici sorumluluğu AB direktiflerinde uygulanmakta olan bir ilke olmakla birlikte sorumluluk kapsamında yönetimsel, bilgilendirici ve ekonomik politika araçları kullanılmaktadır. Üretici sorumluluğu uygulaması İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından i) ürünü geri alma zorunluluğu, ii) bilgi/ekonomik standartlar, iii) pazar temelli (atık ücreti, depozito uygulaması, malzeme vergileri) standartlar ve iv) performans/mevzuat standartları olmak üzere dört başlık altında ele alınmaktadır (Çevre Koruma Dairesi, 2022; Coşkun, 2018: 39- 40). Üretici sorumluluğunun AB ve OECD ülkeleri için atık yönetiminin bir parçası olduğu belirtilebilir (Veral ve Yiğitbaşıoğlu, 2018; OECD, 2023).

Atık yönetim hiyerarşisi, politika ve atık yönetim stratejisi geliştirmesi açısından genel bir ilkeyi oluşturmaktadır. Uluslararası düzeyde kabul görmüş bu ilke, atıkların oluşmasının azaltılmasıyla birlikte çevre ve kaynakların korunmasını amaçlamaktadır (Stanker, 2016: 11). Atık yönetim hiyerarşisi, çevre etkileri bakımından ve atık yönetimi seçenekleri açısından öncelik sıralaması sunmaktadır (Van Ewijk ve Stegemann, 2016: 123). Atık yönetimi hiyerarşisi, atıkların; önleme, atık minimizasyonu, geri dönüşüm, geri kazanım ve bertaraf sıralamasına göre yönetilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Şekil 1) (Economic Commission for Europe [ECE], 2020: 4-5).



Şekil 1. Atık Yönetim Hiyerarşi Düzeni

Kaynak: Demirbaş, 2011: 1281

Şekil 1’de yer alan atık yönetim hiyerarşisi düzeni, önceki işlemin kendinden sonraki işlem için alt yapı oluşturmasından ve atıkların çevresel ve ekonomik olarak en iyi biçimde değerlendirilebilmesi olgusundan meydana gelmektedir. Atık yönetim planları hazırlanırken atık yönetiminin hiyerarşik düzeni dikkat alınmalıdır (Beyhan ve Gödel, 2021: 62).

Atık yönetim hiyerarşi düzeni içerisinde ilk öncelik önlemedir (Tezel ve Yıldız, 2020: 38). *Önleme*; bir malzeme, madde veya ürünün israf edilmeden önce alınan tedbirler ve oluşan atıkların

çevre ve insan sağlığına zararlı etkilerini azaltan, madde veya ürünlerin yeniden kullanımını da kapsayan tüm atık miktarlarını azaltan tedbirler olarak ifade edilebilir (Lambeth, 2019: 4-11). Atıkların önlenmesi mümkün değil ise ikinci seçenek atıkların minimizasyonudur (Tezel ve Yıldız, 2020: 38). *Atık minimizasyonu*; atık oluşumunu kaynağında önlenmek ya da azaltılmak, atıkların tehlikesinin azaltılabilmesi ve oluşan atıkların kalitesinin iyileştirilmesi, yeniden kullanım, geri kazanımın ve dönüşümün teşvik edilmesidir (OECD, 2000). İlk iki seçenek sonucunda atık meydana gelmiş ise atığın yeniden kullanılabilir olup olmadığına bakılarak, *yeniden kullanıma* uygun ise atığın yeniden kullanılması gereklidir. Atığın yeniden kullanımı söz konusu değil ise, atıkların fiziksel ve kimyasal bir dizi işlemde geçirilmesiyle tekrar hammadde olarak kullanılabilmesi anlamına gelen *geri dönüşüm* seçeneğine geçilmelidir. Geri dönüştürülemeyen atıkların ise, geri kazanımı sağlanmaya çalışılmalıdır. *Geri kazanım*, atıklarda bulunan bileşenlerin fiziksel, kimyasal ve biyokimyasal yöntemler kullanılarak yeni ürün veya enerjiye dönüştürülmesidir. Beş seçenek haricinde önlenmesi, azaltılabilmesi, yeniden kullanımı, geri dönüşümü ve geri kazanım imkanı olmayan atıklarda mevcuttur. Bu atıklar için beş seçenek geçilerek bertaraf işlemi yapılmalıdır. *Bertaraf*, atıkların gömülmesi veya depolanması manasındadır. Bertaraf seçeneğinin alternatifi yoktur. Çünkü bertaraf, atıklar için kaçınılmaz son seçenektir (Acun, 2014: 18; Battal, 2011: 7; Guangyu, 2009: 3; Tezel ve Yıldız, 2020: 38).

2. Atık Yönetimi Araçlarına İlişkin Teorik Çerçeve

Çevre kirliliği ve çevreye yönelik tüm sorunlar çevre konusunda politika üretme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Çevre politikaları; çevreye yönelik bütün sorunların ortadan kaldırılması amacıyla gerekli hedeflerin belirlenmesi, hedeflere ulaşabilmek için tedbirler alınması, alınan tedbirlerin de oluşturduğu maliyetlerin paylaşılması biçiminde ifade edilebilir. Çevre politikaları ile istenen etkinin sağlanabilmesi, politika uygulayıcısı ile uygun politika araçlarının varlığı ile ilişkilidir. Çevre politikaları sadece çevreyi korumaya yönelik bir alanla ilgilenmez, hukuk, sanayi ve maliye politikalarıyla da yakından ilişki içerisindedir. Politikalar kapsamında yapılan düzenlemelerin politikanın ilişkili olduğu tüm alanlarla uyumlu olması gereklidir (Aydın ve Çamur, 2017: 24- 25; Keleş vd., 2009: 383). Politikaların ülkeler tarafından ortak kullanımı ve uygulaması politikaların etkili olmasında yararlı olmaktadır. Bu kapsamda dünyada çeşitli kuruluşlar tarafından politikalar üretilmekte ve politika uygulamalarına öncülük yapılmaktadır. (Aydın ve Çamur, 2017: 21).

Çevre politikası kapsamında ülkelerin kullandığı birçok araç mevcuttur (OECD, 2011: 18). OECD içerisinde yer alan çoğu ülke de atıkların önlenmesini, çevre politikasının bir zorunluluğu olarak kabul etmektedir (OECD, 2021). *OECD referans kitabında*, atıkların oluşmasını potansiyel olarak önleyen araçlar sıralanmıştır. Bunlar (Strategic Waste Prevention OECD Reference Manual, 2000: 59; OECD, 2011: 18; OECD, 2017);

- i) Düzenleyici araçlar (tesis standartları/ izinleri, imha yasakları, kurumsal çevresel raporlama, kirletici izinleri),
- ii) Ekonomik araçlar (sübvansiyon, kullanıcı ücretleri, depozito geri ödemesi, hibe, vergi ve vergi teşvikleri) ve
- iii) İkna edici araçlardır (eğitim-bilgi verilmesi, atık önleme için kamu- özel ortaklığı, eko etiketleme, teknik destek, çevre yönetim sistemleri, çevreci ihale yönergeleri).

Avrupa Birliği’nde çevre politika araçları uygulamada pek çok karışıma sahip olmasına rağmen genel anlamda farklı örnekçelemelerle ayırt edilebilmektedir. Bunlar (Bouwma vd., 2015);

- i) Mevzuat/ düzenleyici araçlar (yasa, yönetmelik, ve yasaklar),
- ii) Ekonomik/ mali araçlar (vergi, sübvansiyon, kredi, emisyon ticareti),
- iii) Anlaşmaya/işbirliğine dayalı araçlar (otomotiv alanında gönüllü araba emisyonları ve paydaşların Avrupa su çerçeve direktifine katılma zorunluluğu),
- iv) Geleneksel bilgi ve iletişim tabanlı araçlar (eko- etiketleme, evlere enerji etiketlemesi) ve
- v) Bilgi ve yenilik araçlarıdır (yaratıcı atölyeler, pilot uygulamalar).

Çevre politikası ve çevre politikasının bir parçası olan atık yönetimi (Aydın ve Deniz, 2017: 442) konusunda uygulanan politika ve araçlara ilişkin *literatür tarandığında ise*, araçların çoğunlukla;

- i) Komuta-kontrol/hukuki, ekonomik araçlar (Jamali, 2005; Bengtsson vd., 2010; De serres vd., 2010; Görlach, 2013; Finnveden vd., 2013; Şeren ve Dedebeke, 2013; Can, 2016; Aydın ve Deniz, 2017; Bilgili ve Firidin, 2017; Terzi, 2017; Uzel, 2017; Güven ve Bozdoğan, 2018; Arıkboğa, 2019; Dikmen ve Şanlı, 2020; Şahin ve Önder, 2021) ve
- ii) Gönüllü anlaşmalar (Bengtsson vd. 2010; De serres vd., 2010; Görlach, 2013; Arıkboğa, 2019) şeklinde kategorize edilerek ele alındığı görülmektedir.

Görüldüğü gibi OECD, AB ve ilgili literatür atık yönetimi konusundaki tedbirleri bakış açısına göre değişik biçimlerde ortaya koymaktadır. Tüm bu çalışmalar ortak bir şekilde dikkate alındığında ise atık yönetimi konusundaki tedbirler genel hatları itibariyle;

- i) Hukuki Tedbirler (Atık yönetimine ilişkin kanun, yönetmelik ve yasal mevzuatların tamamıdır. Atık yönetiminin yasal dayanağını oluşturan doğrudan ve dolaylı tedbirlerdir.),
- ii) Dolaylı (Destekleyici) Tedbirler (Tek başına yeterli olmamakla birlikte teknik ve toplumsal bakımdan alınan dolaylı tedbirlerdir.) ve
- iii) Mali Tedbirler (Atıkların kaynağında önlenmesi, toplanması, işlenmesi, geri dönüşümü ve bertaraf işlemleri dolayısıyla meydana gelen maliyetlerin düşürülmesi, atıkların ekonomik değerlerinin kazanılabilmesi için alınan doğrudan tedbirlerdir.)

şeklinde bir ayrıma tabi tutulabilir (Aydın ve Deniz, 2017: 442; Strategic Waste Prevention OECD Reference Manual, 2000: 59; OECD, 2011: 18; OECD, 2017; OECD, 2021; OECD, 2011: 18; Jamali, 2005; Bengtsson vd., 2010; De serres vd., 2010; Görlach, 2013; Finnveden vd., 2013; Şeren ve Dedebeke, 2013; Can, 2016; Bilgili ve Firidin, 2017; Terzi, 2017; Uzel, 2017; Güven ve Bozdoğan, 2018; Arıkboğa, 2019; Dikmen ve Şanlı, 2020; Şahin ve Önder, 2021; Bengtsson vd. 2010; De serres vd., 2010; Görlach, 2013).

Çalışma kapsamında mali tedbirler içerisinde hangi uygulamaların yer aldığı ve bu uygulamalara ilişkin sınıflandırmaların nasıl yapılması gerektiği noktasında ise bazı hususlar dikkate alınmıştır. Bu hususların şunlar olabileceği değerlendirilmiştir (Aydın ve Deniz, 2017; Çevre Koruma Dairesi, 2022; Coşkun, 2018: 39- 40; Keleş vd., 2012: 388; Öktem, 2016: 138; Önder, 2018: 361; Shekdar, 2009: 1441; Toprak, 2006: 151; TÜDAM, 2016: 36; Van Ewijk ve Stegemann, 2016: 123; Yılmaz ve Bozkurt, 2010: 16);

- i) Atık yönetiminin çevre politikası ve diğer politika araçları ile ilişkisi,
- ii) Atık yönetim hiyerarşisi ve atık yönetimi temel amacı çerçevesinde yapılan işlemlerde kamu-özel işbirliği ve
- iii) Negatif dışsallığın en klasik örneği olan çevre kirliliği sorunlarından birisini atıkların oluşturmasından ötürü, negatif dışsallıklara kamu ve piyasanın müdahale yolları.

Söz konusu hususların dikkate alınması durumunda atık yönetimi konusundaki mali tedbirlerin farklı şekillerde sınıflandırılabilmesi mümkündür.

Şekil 2’de atıklarla mücadelede uygulanabilecek mali tedbirler için “Atık Yönetimi Hiyerarşisi Bakımından” sınıflandırma yapılmıştır. Buna göre uygulanabilecek tedbirler, i) Atıklar Ortaya Çıkmadan Önceki Mali Tedbirler ve ii) Atık Ortaya Çıktıktan Sonraki Mali Tedbirler şeklinde ikili bir ayrıma tabi tutulabilir.

Atıklar Ortaya Çıkmadan Önceki Mali Tedbirler	Atıklar Ortaya Çıktıktan Sonraki Mali Tedbirler
<ul style="list-style-type: none">• Atıkların Önlenebilmesi ve Miktar açısından Azaltılabilirliği• Atık Toplama İşleminde Ağırlığa Göre Ücret Konulması• Kirlilik İzinleri (Emisyon Ticareti)• Para Cezaları	<ul style="list-style-type: none">• Yeniden Kullanım<ul style="list-style-type: none">• Depozito Geri Ödeme Sistemi Uygulaması• Atık Borsası• Geri Dönüşüm Ve Geri Kazanım<ul style="list-style-type: none">• Geri Dönüşümü Sağlamaya Yönelik Vergiler (Ambalaj Vergisi, Poşet vergisi, Agrega Vergileri, Pil ve Akümülayör Vergileri)• Sübvansiyonlar• Atık Ticareti• Bertaraf<ul style="list-style-type: none">• Bertaraf Vergileri (Depolama ve Yakma Vergileri)• Sübvansiyon

Şekil 2. Atık Yönetimi Kapsamındaki Tedbirlerin Ortaya Çıkmasına Göre Sınıflandırılması

Kaynak: Aydın ve Deniz, 2017: 441- 457; Bayrak, 2019; Ekvall, 2008; Topal, 2012’den faydalanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur

Şekil 3’te ise atık yönetimi konusundaki mali tedbirler için “Kamu-Piyasa Çözümleri Çerçevesinde” bir sınıflandırma yapılmıştır. Buna göre atık yönetimi konusundaki tedbirler; i) Kamu Çözümleri Kapsamında Yer Alan Mali Tedbirler, ii) Piyasa Çözümleri Kapsamında Yer Alan Mali Tedbirler ve iii) Kamu-Piyasa İşbirliği Kapsamında Yer Alan Mali Tedbirler şeklinde bir ayırım yapılabilir.

Kamu Çözümleri Kapsamında Yer Alan Mali Tedbirler	Piyasa Çözümleri Kapsamında Yer Alan Mali Tedbirler	Kamu- Piyasa İşbirliği Kapsamında Yer Alan Mali Tedbirler
<ul style="list-style-type: none">• Çevre Vergileri• Harçlar ve Ücretler• Sübvansiyonlar• Pazarlanabilir Kirlenici Hakları• Depozito Geri Ödeme Sistemleri• Para Cezaları	<ul style="list-style-type: none">• Emisyon Ticareti• Depozito Geri Ödeme Sistemleri	<ul style="list-style-type: none">• Atık Borsası• Atık Ticareti

Şekil 3. Atık Yönetimi Kapsamındaki Tedbirlerin Kamu-Piyasa Çözümleri Çerçevesinde Sınıflandırılması

Kaynak: Acet ve Şakalak, 2020: 2140; Çitil vd., 2010: 31; Engin, 2019: 83; Georgakellos, 2007: 513; Hogg vd., 2011: 4-35; Nahman ve Godfrey, 2010: 522; Öktem, 2016: 145; Özbilgi, 2020: 75; Watkins vd., 2012: 3-155’den faydalanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur

Burada oluşturulan sınıflandırmaların ve alt kalemlerinin konunun ele alınış biçimine, farklı işleyiş biçimlerine, kurumların meseleye bakış açına göre değiştirilebileceği veya farklı biçimlerde yeniden tasarlanabileceği ifade edilmelidir.

4. Türkiye’de Atık Yönetimi: Yasal Altyapı ve Mali Tedbirler

Türkiye’de atık yönetimi konusundaki ilgili altyapıyı ortaya koyabilmek adına yasal mevzuat taranarak Tablo 1 (Kanunlar), Tablo 2 (Yönetmelikler), Tablo 3 (Tebliğler), Tablo 4 (Genelgeler) oluşturulmuş ve sonuçta tüm düzenlemeler derinlemesine incelenerek uygulanan mali tedbirlere ulaşmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Türkiye'de Atık Yönetimine İlişkin Yasal Düzenlemeler Kapsamında Kanunlar

YIL	KANUNLAR
1963	Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu
1964	492 Sayılı Harçlar Kanunu
1981	2464 Sayılı Belediye Gelirleri Kanunu
1981	2560 Sayılı İstanbul Su Ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun
1982	T.C. Anayasası (56. madde geniş bir kapsama sahip olup atık yönetimi konusunda da değerlendirilebilir.)
1983	2872 Sayılı Çevre Kanunu
1983	2873 Millî Parklar Kanunu
1984	3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu
1990	3621 Kıyı Kanunu
1956	6831 Sayılı Orman Kanunu
2002	Özel Tüketim Vergisi Kanunu
2003	4915 Sayılı Kara Avcılığı Kanunu
2004	Büyükşehir Belediye Kanunu
2004	Türk Ceza Kanunu
2005	5326 Kabahatler Kanunu
2018	Çevre Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
2020	7261 Sayılı Türkiye Çevre Ajansının Kurulması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Kaynak: Çevre, Şehircilik Ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022a; Gül ve Yaman, 2021: 1271; Karakuzu, 2010: 210; Kızılboğa ve Batal, 2012: 202; Katma Değer Vergisi Kanunu, Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu, Özel Tüketim Vergisi Kanunu, Harçlar Kanunu, Ulusal Atık Yönetimi Eylem Planı, 2023: 5.

Tablo 2. Türkiye'de Atık Yönetimine İlişkin Yasal Düzenlemeler Kapsamında Yönetmelikler

YIL	YÖNETMELİK
2004	Atık Pil ve Akümülatörlerin Kontrolü Yönetmeliği
2004	Gemilerden Atık Alınması ve Atıkların Kontrolü Yönetmeliği
2004	Hafriyat Toprağı, İnşaat ve Yıkıntı Atıkların Kontrolü Yönetmeliği
2004	Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği
2005	Tehlikeli Maddelerin Su ve Çevresinde Neden Olduğu Kirliliğin Kontrolü Yönetmeliği
2006	Ömrünü Tamamlamış Lastiklerin Kontrolü Yönetmeliği
2006	Kentsel Atıksu Arıtımı Yönetmeliği
2007	Çevre Gelirlerinin Takip ve Tahsili ile Tahsilat Karşılığı Öngörülen Ödeneğin Kullanımı Hakkında Yönetmelik
2007	Çevre Kanununa Göre Verilecek İdari Para Cezalarında İhlalin Tespiti ve Ceza Verilmesi ile Tahsili Hakkında Yönetmelik
2007	Poliklorlu Bifenil ve Poliklorlu Terfenillerin Kontrolü Hakkındaki Yönetmelik
2008	Atık Yağların Kontrolü Yönetmeliği
2009	Ömrünü Tamamlamış Araçların Kontrolü Hakkında Yönetmelik
2009	Isınmadan Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği
2009	Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği
2010	Atıkların Düzenli Depolanmasına Dair Yönetmelik
2010	Atıkların Yakılmasına İlişkin Yönetmelik
2010	Atık Su Altyapı ve Evsel Katı Atık Bertaraf Tesisleri Tarifelerinin Belirlenmesinde Uyulacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelik
2010	Madencilik Faaliyetleri İle Bozulan Arazilerin Doğaya Yeniden Kazandırılması Yönetmeliği
2010	Toprak Kirliliğinin Kontrolü ve Noktasal Kaynaklı Kirlenmiş Sahalara Dair Yönetmelik
2010	Çevre Kanununun 29. Maddesi Uyarınca Atık Su Arıtma Tesislerinin Teşvik Tedbirlerinden Faydalanmasında Uyulacak Usul Ve Esaslara Dair Yönetmelik
2012	Atık Elektrikli ve Elektronik Eşyaların Kontrolü Yönetmeliği
2013	Koku Oluşturan Emisyonların Kontrolü Hakkında Yönetmelik
2014	Çevre İzin ve Lisans Yönetmeliği
2014	Sera Gazı Emisyonlarının Takibi Hakkında Yönetmelik
2015	Atık Yönetimi Yönetmeliği
2015	Bitkisel Atık Yağların Kontrolü Yönetmeliği
2015	Maden Atıkları Yönetmeliği
2017	Egzoz Gazı Emisyonu Kontrolü Yönetmeliği
2017	Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği
2017	Ozon Tabakasını İncelten Maddelere İlişkin Yönetmelik
2018	Kalıcı Organik Kirlenmeler Hakkında Yönetmelik

2019	Atık Yağların Yönetimi Yönetmeliği
2019	Geri Kazanım Katılım Payına İlişkin Yönetmelik
2019	Sıfır Atık Yönetmeliği
2021	Atık Ön İşlem Ve Geri Kazanım Tesislerinin Genel Esaslarına İlişkin Yönetmelik
2021	Ambalaj Atıklarının Kontrolü Yönetmeliği

Kaynak: Gül ve Yaman, 2021: 1271; Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022a; Kızılboga ve Batal, 2012: 202; Ulusal Atık Yönetimi Eylem Planı, 2023: 5.

Tablo 3. Türkiye'de Atık Yönetimine İlişkin Yasal Düzenlemeler Kapsamında Tebliğler

YIL	TEBLİĞ
2005	Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği Suda Tehlikeli ve Zararlı Maddeler Tebliğinin Yürürlükten Kaldırıldığına İlişkin Tebliğ
2007	Atık Alma Gemileri İçin Uygulanacak İdari ve Teknik Düzenleme Hakkında Tebliğ
2009	Gemilerden Atık Alınması Ve Atıkların Kontrolü Yönetmeliği Çerçevesinde Uygulanacak Ücretler Ve Esaslar Hakkında Tebliğ
2009	Tanker Temizleme Tesisleri Tebliği
2009	Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği İdari Usuller Tebliği
2009	Su Kirliliği Kontrolü Yönetmeliği Numune Alma ve Analiz Metodları Tebliği
2009	Kentsel Atıksu Arıtımı Yönetmeliği Hassas Ve Az Hassas Su Alanları Tebliği
2010	Atıksu Arıtma Tesisleri Teknik Usuller Tebliği
2011	Atık Ara Depolama Tesisleri Tebliği
2011	Bazı Tehlikesiz Atıkların Geri Kazanımı Tebliği
2011	Ömrünü Tamamlamış Araçların Depolanması, Arındırılması, Sökümü ve İşlenmesine İlişkin Teknik Usuller Tebliği
2011	Tekstil Sektöründe Entegre Kirlilik Önleme ve Kontrol Tebliği
2013	Gönüllü Karbon Piyasası Proje Kayıt Tebliği
2014	Atıktan Üretilmiş Yakıt, Ek Yakıt ve Alternatif Hammadde Tebliği
2014	Atık Getirme Merkezi Tebliği
2014	Sera Gazı Emisyonlarının İzlenmesi ve Raporlanması Hakkında Tebliğ
2015	Atıkların Karayolunda Taşınmasına İlişkin Tebliğ
2015	Kompost Tebliği
2015	Mekanik Ayırma, Biyokurutma ve Biyometanizasyon Tesisleri ile Fermente Ürün Yönetimi Tebliği
2019	Atık Su Arıtma Tesislerinde Çalışan Teknik Personele İlişkin Tebliğ
2021	Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Atıkların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği Ve Denetimi: 2022/3)
2021	Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Katı Yakıtların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği Ve Denetimi: 2022/7)
2021	Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Metal Hurdaların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği Ve Denetimi: 2022/23)
2021	Pil Ve Akümülatörlerin İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği Ve Denetimi: 2022/15)

Kaynak: Gül Ve Yaman, 2021: 1271; Çevre, Şehircilik Ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022a; Kızılboga Ve Batal, 2012: 202; Ulusal Atık Yönetimi Eylem Planı, 2023: 5.

Tablo 4. Türkiye'de Atık Yönetimine İlişkin Yasal Düzenlemeler Kapsamında Genelgeler

YIL	GENELGE
2003-2004	Katı Atık Genelgesi
2004	Hafriyat Toprağı, İnşaat ve Yıkıntı Atıklarının Kontrolü
2006	Katı Atık Bertaraf Tesisleri İş Termin Planı Hakkında Genelge
2007	Katı Atık Karakterizasyonu ve Katı Atık Bertaraf Tesisleri Bilgi Güncellemesi
2008	Hafriyat Toprağı, İnşaat ve Yıkıntı Atıkları Yetki Devri
2010	Atıkların Düzenli Depolanmasına Dair Yönetmeliğe İlişkin Genelge
2010	Entegre Atık Yönetim Planı Genelgesi
2011	Düzenli Depolama Tesisleri Denetim Talimatnamesi
2011	Katı Atık Bertaraf ve Ön İşlem Tesisleri Proje Onayı Genelgesi
2011	Maden Atıklarının Düzenli Depolanması ve Diğer Düzenli Depolama Tesislerinin Teknik Düzenlemesine İlişkin Genelge
2011	Orman Sayılan Alanlarda Katı Atık Bertaraf ve Düzenli Depolama Tesislerine Verilecek İzinlere İlişkin Genelge
2012	Ambalaj Atıkları Yönetimi Usul ve Esasları

2012	Gereksiz Kırtasiye Kullanımının Önlenmesine İlişkin Genelge
2013	2004/12 Sayılı Katı Atık ve Atık Su Yönetimi Genelgesi'nin İptaline İlişkin Genelge (2013/11)
2014	Mahalli İdareler Seçimleri
2014	Çevre İzin ve Lisans Yönetmeliği
2015	Zeytinyağı Tesislerinde Oluşan Atıksuların Yönetiminde Uyulması Gereken Teknik Esaslar
2015	04 Mayıs 2015 tarih ve 5993 sayılı Bakan Oluru ile “Yetkilendirme Usul ve Esasları”
2018	Atıksu Arıtma / Derin Deniz Deşarjı Tesisi Proje Onayı Genelgesi
2018	Düzenli Depolama Tesisi Uygulama Projeleri Hazırlanmasına İlişkin Genelge
2018	Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği Eğitim Programları Genelgesi
2018	Tıbbi Atıkların Yönetimine İlişkin Genelgelerin İptal Edilmesi Hakkında Genelge
2020	Atık su Bilgi Sistemi Genelgesi
2020	COVID-19 Salgını Ve Atık su Yönetimine İlişkin Önlemler Genelgesi
2020	Tek Kullanımlık Maske, Eldiven Gibi Kişisel Hijyen Malzeme Atıklarının Yönetiminde Covid-19 Tedbirlerine İlişkin 2020/12 Genelgesi
2020	Geri Kazanım Katılım Payına İlişkin Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslar
2020	132882 sayılı ve 155226 sayılı Geri Kazanım Katılım Payına İlişkin Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Usul Ve Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Usul ve Esaslar
2020	Akümülatör Depozito Sistemi Uygulamalarına İlişkin Usul ve Esaslar
2020	Akümülatör Depozito Sistemi Uygulamalarına İlişkin Usul ve Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Usul ve Esaslar
2020	Denizcilik Atıkları Uygulaması Hakkında Genelge
2020	Yeniden/Tekrar Kullanılabilir Ambalajlar İçin Depozito Sistemi Uygulamalarına İlişkin Usul Ve Esaslar
2021	Atık Getirme Merkezlerinin Kurulması ve İşletilmesi İle Sıfır Atık Uygulamalarına İlişkin Usul Ve Esaslar
2021	Atık İthalatı Uygulama Genelgesi
2021	Plastik Poşetlerin Ücretlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar
2021	Atık Yağların Toplanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar

Kaynak: Gül Ve Yaman, 2021: 1271; Çevre, Şehircilik Ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022a; Kızılboğa ve Batal, 2012: 202; Ulusal Atık Yönetimi Eylem Planı, 2023: 5

Türkiye atık yönetimine ilişkin yasal mevzuat genel olarak incelendiğinde; atık yönetimi konusuna ilişkin mali tedbirlerin çoğunluğunun yasal dayanağının 2872 sayılı “Çevre Kanunu” kapsamında olduğu ifade edilebilmektedir. Çevre Kanununa dayanılarak atık yönetimine ilişkin farklı mali tedbirleri ortaya koyan çeşitli yönetmelik, tüzük ve genelgeler mevcuttur. Belediye atıklarının, ambalaj atıklarının, atık pil ve akümülatörlerin, tehlikeli atıkların, atık yağların, bitkisel atık yağların, hafriyat toprağının, inşaat ve yıkıntı atıklarının, atık elektrikli/elektronik eşyaların, ömrünü tamamlamış lastiklerin ve araçların ve tıbbi atıkların yönetimi hususundaki bütün uygulamalarda konu ile ilgili yönetmeliklerin esas alındığı görülmektedir. Örneğin belediyeler tarafından sunulan atık toplama ve bertaraf işlemleriyle ilgili hizmetler karşılığında alınacak ücretlere ilişkin esaslar yönetmeliklerle belirlenmiştir (Arıkboğa, 2019: 38; Çevre Kanunu, 1983: madde 3).

Ayrıca Çevre Kanunu kapsamında; 29. madde/ek fıkralarında (atık yönetimine ilişkin teşvik tedbirleri) ve mülga olmuş maddeleri (dördüncü bölüm/ çevre kirliliği önleme fonu) içerisinde birtakım düzenlemelere de yer verilmiştir. Son olarak, “Çevre Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” kapsamında Çevre Kanunu’na yapılan eklemeler içerisinde atık yönetimi konusu ile ilişkili maddeler yer almaktadır. Söz konusu maddeler; “Çevre Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” 7. maddesi (sıfır atık yönetimi) Çevre Kanunu 29. maddesi birinci fıkrası sonrasına, 8. madde (Geri Kazanım Katılım Payı, Depozito ve Poşet Ücreti) kapsamında ise Kanunu’na ek madde 11, 12 ve 13 olarak yapılan düzenlemelerdir (Arıkboğa, 2019).

Özetle, Türkiye’de atık yönetimi konusundaki mali tedbirlerin temelini oluşturan yasal mevzuat kapsamında Türkiye’de atık yönetimi konusundaki mali tedbirler; çevre vergileri başta olmak üzere, harç, ücretler, sübvansiyonlar, kirlilik önlem payı, depozito geri ödeme sistemi, para cezaları, emisyon ve atık ticareti şeklinde belirlenebilir.

5. Türkiye’de Atık Yönetimi Konusundaki Mali Araçların Sınıflandırılması ve Değerlendirilmesi

Türkiye’de atık yönetimine ilişkin yasal mevzuatın taranması sonucu tespit edilen mali tedbirler, Şekil 2 ve 3’te yer alan sınıflandırmalar ve yasal mevzuatta konuya ilişkin uygulamaların doğrudan-dolaylı olarak bulunması dikkate alınarak Tablo 5’te görüldüğü şekli ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 5. Türkiye’de Atık Yönetimi Konusunda Uygulanan Mali Tedbirlerin Sınıflandırılması

Mali Tedbir Uygulamaları		Mali Tedbir Uygulamasının Dâhil Edilebileceği Sınıflandırma Kapsamı						
		Etki Bakımından		Atık Yönetimi Hiyerarşisi Bakımından		Uygulayıcı Bakımından		
		Doğrudan	Dolaylı	Atıklar Ortaya Çıkmadan Önce	Atıklar Ortaya Çıktıktan Sonra	Kamu Çözümleri	Piyasa Çözümleri	Kamu-Piyasa İşbirliği
Çevre Vergileri	ÇTV	✓			✓ Bertaraf	✓		
	Plastik Poşet Vergisi (Geri Kazanım Katılım Payı)	✓		✓ Önleme ve Atık Min.		✓		
	Elektrik Tüketim Vergisi (ETV)		✓	✓ (Önleme ve Atık Min.)		✓		
	Katı Atık Vergisi	✓			✓ (Bertaraf)	✓		
	ÖTV		✓	✓ (Önleme ve Atık Min.)		✓		
	MTV		✓	✓ (Önleme ve Atık Min.)		✓		
	KDV		✓	✓ (Önleme ve Atık Min.)		✓		
Harç ve Ücret Uygulamaları	Egzoz Emisyon Harcı	✓				✓		
	Kaynak Suları Harcı		✓	✓ (Önleme ve Atık Min.)		✓		
	Petrol arama ve işletme izin harcı		✓	✓ (Önleme ve Atık Min.)		✓		
	Hafriyat Toprağı ve İnşaat Yıkıntı Atıkları İle İlgili Ücretler	✓			✓ (Bertaraf)	✓		
	Tıbbi Atık Bertaraf Ücreti	✓			✓ (Bertaraf)	✓		
	Gemilerden Alınacak Atıklarla İlgili Ücretler	✓			✓ (Bertaraf)	✓		
	Belediye Gelirleri Kanunu 97. madde kapsamında alınan diğer ücretler	✓			✓ (Bertaraf)	✓		
Sübvansiyonlar	✓	✓		✓ (Geri Kazanım-	✓			

				Geri Dönüşüm ve Bertaraf)			
Kirlilik Önlem Payı	✓			✓ (Bertaraf)	✓		
Depozito Geri Ödeme Sistemi	✓		✓ (Atık Min.)	✓ Geri Kazanım-Geri Dönüşüm ve Bertaraf)			✓
Para Cezaları	✓			✓ (Bertaraf)	✓		
Pazarlanabilir Kirlilik İzinleri ve Emisyon Ticareti	✓			✓ (Bertaraf)			✓
Atık Ticareti	✓			✓ (Geri Kazanım-Dönüşüm ve Bertaraf)			✓
Not: (Atık Min: Atık minimizasyonu)							

Kaynak: Yazarlar tarafından oluşturulmuştur

Türkiye’de, Tablo 1, 2, 3 ve 4’te ki yasal mevzuata dayanılarak tespiti yapılan ve Tablo 5’te görüldüğü gibi sınıflandırılan mali tedbirler için aşağıdaki değerlendirmeleri yapmak mümkündür;

- Etkisi (dolaylı ve doğrudan) ve atık yönetimi hiyerarşisi bakımından (atıklar ortaya çıkmadan önce ve ortaya çıktıktan sonra) çeşitli uygulamaların var olduğu görülmektedir.
- Uygulayıcısı bakımından mali tedbirlerin, ağırlıklı olarak kamu çözümleri kapsamında yer aldığı görülmektedir. Türkiye’de merkezi düzeyde Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, yerel düzeyde de belediyeler atık yönetiminin asli öznelereyi oluşturmaktadır. Dolayısıyla kamu çözümleri kapsamında Türkiye açısından atık yönetimin ilişkin hizmetlerin uygulayıcısının belediyeler (Kanca, 2018a) olduğu ifade edilebilir (Önver, 2019; Tezel ve Yıldız, 2020).

Türkiye’de atık yönetimi konusunda mevcut yasal çerçeve taranarak tespiti yapılan ve Tablo 5’te sınıflandırılmaya çalışılan mali tedbirlere ilişkin açıklamalar ise aşağıdaki gibidir.

5.1. Çevre Vergileri

Atık yönetimi konusu çerçevesinde çevre vergileri Türkiye için atıklar oluşmadan önce ve oluşuktan sonra, doğrudan-dolaylı etkili olabilecek kamu çözümleri içerisinde yer alan bir mali tedbirdir.

Türk Vergi Sistemi kapsamında atık yönetimi konusu içerisinde değerlendirilebilecek çevre vergilerini Çevre Temizlik Vergisi (ÇTV), Özel Tüketim Vergisi (ÖTV), Katma Değer Vergisi (KDV), Motorlu Taşıtlar Vergisi (MTV) (Kanca, 2018b; Ulusoy ve Akdemir, 2013), elektrik tüketim vergisi ve Plastik Poşet Vergisi (Geri Kazanım Katılım Payı) oluşturmaktadır. Atık yönetimi konusu çerçevesinde Türkiye’de çevrenin korunmasına yönelik olarak doğrudan iki vergi türü yer almaktadır. “Çevre Temizlik Vergisi” ve 2019 yılında yürürlüğe girmiş olan “Plastik Poşet Vergisi” diğer bir adıyla “Geri Kazanım Katılım Payı” söz konusu doğrudan iki vergi türünü oluşturmaktadır. Doğrudan vergiler haricinde Türk Vergi Sistemi içerisindeki çevresel vergiler konu ve yapı (tarife, muafiyet ve istisna) itibariyle çevrenin korunmasına yönelik olarak atık yönetimi üzerinde dolaylı etki sağlamaktadır (Ertekin ve Dam, 2020; Sarıgül ve Topçu, 2021). Genel olarak, Türk Vergi Sistemi içerisinde atık yönetimi konusuyla ilişkili çevre vergileri, konu ve yapı

itibariyle dolaylı olarak etki sağlamakla birlikte Avrupa Birliği’ne kıyasla kapsam ve uygulama bakımından yeterli düzeylerde sahip değildir ve sınırlıdır (Yılmaz ve Eser, 2021, 120).

5.2. Harç ve Ücret Uygulamaları

Atıklar oluşmadan önce ve oluşuktan sonra, doğrudan-dolaylı etkili olabilecek kamu çözümleri kapsamında yer alan bir mali tedbirdir. Türkiye’de Çevre Kanunu’nun çeşitli maddelerine dayanılarak yönetmelikler düzenlemiştir. Yönetmelikler kapsamında belediyelerin atık toplama ve bertaraf işlemlerine yönelik yaptığı hizmetler karşılığında alınacak ücretlere ilişkin esaslar yer almaktadır (Arıkboğa, 2019). Türkiye atık yönetimi konusu bağlamında yer alan harç ve ücret uygulamalarının kapsamını “egzoz emisyon harcı, atık su ve evsel katı atık ücreti, hafriyat toprağı ve inşaat yıkıntı atıkları ile ilgili ücretler, tıbbi atık bertaraf ücreti, gemilerden alınacak atıklarla ilgili ücretler, atıklar ile ilgili diğer ücretler” oluşturmaktadır. İlaven Türkiye için mali amaçlar doğrultusunda yapılan bazı harç ve ücret uygulamalarının ileride oluşabilecek atık miktarında dolaylı etkisinden ötürü “kaynak suları ve petrol arama ve işletme izin harcı” uygulamaları da atık yönetimi konusu kapsamında mali tedbir olarak dikkate alınabilir. (Üyümez, 2016: 434; Topal, 2016: 81).

5.3. Sübvansiyonlar

Türkiye’de atık yönetimi konusunda bölgesel teşvik uygulamaları, yatırım teşvik sistemi bakımından ve arıtma tesislerinin teşvik tedbirleri ile ilgili sübvansiyonlar mevcuttur (TÜDAM, 2016: 55). Bölgesel teşvik uygulamaları içerisinde yer alan destek unsurları atık yönetimi açısından değerlendirildiğinde, geri dönüşüm alanı için yatırım yeri tahsisi destek unsuru önemli bir teşviki oluşturabilir. Ancak yatırım yeri tahsisi destek unsuru, “özellikle büyük şehirlerde Milli Emlak Genel Müdürlüğü’nce belirlenecek uygun arazinin bulunmaması sebebiyle kullanılamamaktadır” (EGİAD Yarı, 2019).

Türkiye yatırım teşvik sistemi bakımından atık yönetimine ilişkin sübvansiyon “Öncelik Yatırım Konuları” içerisinde yer almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi yayınına göre; Atık bertaraf ve geri kazanım sektörü kapsamında tanımlanan ve öncelikli yatırımlar çerçevesinde 5. bölge destekleri ile desteklenecek yatırım konusu “asgari 5 milyon TL tutarındaki atık geri kazanım yatırımları ve/veya asgari 5 milyon” şeklinde tanımlanmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi, 2021).

Çevre Kanunu 29. maddesi ek fıkraları kapsamında atık yönetimi konusu ile ilgili teşvik tedbirleri ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca söz konusu madde uyarınca “Çevre Kanunu’nun 29. maddesi Uyarınca Atıksu Arıtma Tesislerinin Teşvik Tedbirlerinden Faydalanmasında Uyulacak Usul ve Esaslara Dair Yönetmelik” yürürlüğe konulmuştur.

Türk vergi sistemi içerisinde ise genel olarak çevreyi korumaya yönelik olarak bir teşvik unsurunun yer almadığı, Türkiye’de atıkların geri kazanımı ve değerlendirilmesine ilişkin inisiyatifin oluşturulmasını amaçlayan mali mekanizmanın da olmadığı söylenebilir (Ağacan, 2014; Kayaer, 2013). Ancak Türkiye atık yönetimi hususunda geri dönüşüm sektörü açısından elektrik indirimi desteğı, ucuz akaryakıt desteğı gibi uygulanabilecek sübvansiyon uygulamalarının olduğu ifade edilebilir (TÜDAM, 2016).

Nihai olarak Türkiye atık yönetimi konusundaki sübvansiyonlara ilişkin yapılan açıklamalar doğrultusunda, sübvansiyonların atık yönetiminde atıkların geri dönüşüm, geri kazanım ve bertaraf aşamalarında doğrudan ve dolaylı etki sağlayacak kamu çözümleri kapsamında olduğu görülmektedir.

5.4. Kirlilik Önlem Payı

Atıkların oluşuktan sonra bertaraf işlem kısmında doğrudan etki oluşturabilecek kamu çözümleri kapsamından bir olan kirlilik önlem payı, evsel nitelikli atık suların toplandığı kanalizasyon içerisine evsel niteliğı aşacak kirlilikte atık su boşaltımı durumunda ilgili yönetmelik (Atıksuların Kanalizasyon Şebekesine Deşarj Yönetmeliğı) kapsamında hesaplanıp, tahsil edilen bir mali tedbirdir. Belediyeler tarafından gerçekleştirilen şebeke suyu aboneliğı hizmeti olmasa bile atık suyun yakın yerde bulunan kanalizasyon hattına verilmesi zorunludur ve evsel kirliliğı aşması durumunda kirlilik önlem payı tahsil edilmektedir (Oluklulu ve Çakır, 2018).

5.5. Depozito Geri Ödeme Sistemi

Türkiye depozito iade sistemi ülkenin kara ve deniz çöplerini azaltılmasına yönelik gerçekleştirilen “Sıfır Atık” projesinin bir parçasını oluşturmaktadır (Sherrington ve diğerleri, 2019). Depozito geri ödeme sistemi uygulaması çerçevesinde yürütülen çalışmalar “Türkiye Çevre Ajansı” görevleri kapsamında yer almaktadır (Resmi Gazete, 2020: sayı 31350). Türkiye’de 2019 yılının temmuz ayında “Türkiye Depozito İade Sistemi” (TÜDİS) projesi kapsamında, 2021 yılı itibarıyla depozito uygulamasının zorunlu olarak faaliyete geçirilmesi öngörülmüştür (Bostanoğlu, 2020). TÜDİS projesi çerçevesinde Türkiye için uygun depozito iade sistemi altyapısının tanımlanması, sistemin idari, hukuki ve teknik gerekliliklerin belirlenebilmesi, kamu ve özel sektör iş birliği finans şeklinin uygunluğunun araştırılması amaçlanmıştır. TÜDİS projesi dâhilinde depozito iade sistemi içeriği ambalaj materyali ve alüminyum, hacmi pet, cam şeklindedir. Proje kapsamında 0.1- 3 litre hacimdeki ambalajların toplanması hedeflenmiştir. Toplam üretilen ambalaj atıkları ve DİS kapsamında olan ambalajların bütünü dikkate alındığında, TÜDİS (2020) çalışmaları için geri kazanım oranı % 25. 97 olarak gerçekleşmiştir. Cam atıklarda geri kazanım oranı > % 100 olarak gerçekleşmiştir (AGED, 2021). Dolayısıyla cam atıkların geri kazanımında başarı sağlandığı ifade edilebilir.

Son olarak Türkiye’de depozito geri ödeme sistemi kamu-piyasa işbirliği kapsamında, atık minimizasyonu, geri kazanımı veya geri dönüşümü, bertarafı hususları üzerinde doğrudan etki oluşturabilecek bir mali tedbir olduğu ifade edilebilir.

5.6. Para Cezaları

Türkiye’de çevre ile ilgili idari ve cezai yaptırımların bu bağlam kapsamında da atıklara ilişkin idari ve cezai yaptırımlar farklı kanunlar ile düzenlenmiştir (Kayaer, 2019: 142; Resmi Gazete, 2021: sayı 31705 (2. Mükerrer); Yıldızbaş ve Elvan, 2021: 184-185; Türk Ceza Kanunu, 2004: madde 181-182). “2872 sayılı Çevre Kanunu ile 5326 sayılı Kabahatler Kanunu” Türk hukuk kuralları içerisinde çevre kirliliğine neden olacak eylemler ile ilgili temel kanunları ifade etmektedir. 5237 sayılı “Türk Ceza Kanunu” maddeleri içerisinde çevre kirliliğine ilişkin olarak atıklarla ilgili cezai yaptırım hükümleri, 4915 sayılı 2003 tarihli “Kara Avcılığı Kanunu” kapsamında ise ekosistem ve yaban hayatına zarar verecek biçimde atık bırakılması eylemine ilişkin hükümler yer almaktadır (Kayaer, 2019; Yıldızbaş ve Elvan, 2021).

Atıklar konusunda uygulanan yaptırımlar ile ilgili Türk mevzuatı içerisindeki yasal düzenlemeler dikkate alındığında, para cezaları genellikle atıklar oluştuktan sonra bertaraf seçeneğini doğrudan etkileyen kamu çözümleri içerisinde yer alan bir mali tedbir olduğu söylenebilir.

5.7. Pazarlanabilir Kirlilik İzinleri ve Emisyon Ticareti

Emisyon ticareti alıp-satılabilen bir izin sistemi türüdür. Her ülke için belli bir emisyon permisi tahsis yapılmaktadır. Kyoto Protokolü içerisinde yer alan bazı ülkelerin bireysel salım hedefleri “tahsis edilmiş miktar” olarak tanımlanmaktadır ve Ek-B listesinde gösterilmektedir. Emisyon ticareti, Kyoto Protokolü’nde kendisine belirtilen emisyon miktarından fazla azaltım yapmış ülkenin emisyon miktarında oluşan bu ek indirim herhangi bir Ek-1 ülkesine satabilme imkanı vermektedir (Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022b; Yılmaz, 2015). Ülkelerin emisyon ticareti yapabilmesi için Kyoto Protokolü Ek- B listesinde emisyon azaltım hedeflerinin belirlenmiş olması gereklidir (Şen, 2018). Protokolün Ek-B listesi içerisinde Türkiye yer almamaktadır. Dolayısıyla Türkiye’nin sayısallaştırılmış emisyon sınırlandırma/ azaltım taahhüdü yoktur (Dışişleri Bakanlığı, 2022). Bu bağlamda Türkiye’de emisyon ticareti kapsamında pazarlanabilir kirlilik izinlerinin olmadığı ifade edilebilir. Ancak Türkiye’de 2005 yılından beri zorunlu piyasalara benzer, bağımsız olarak işleyen, çevresel ve sosyal sorumluluk ilkesi çerçevesinde kurulmuş “Gönüllü Karbon Piyasası’na” yönelik olarak projeler geliştirilmekte ve uygulanmaktadır. Türkiye ise gönüllü karbon piyasaları çerçevesinde işlem gören sertifikaların geliştirildiği projelere ev sahipliği yapmaktadır (Can, 2018; Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022c; Dışişleri Bakanlığı, 2022).

Mevcut durumda Türkiye’de piyasada işlem görmekte olan toplam 308 adet proje vardır. Projelerden yıllık 20 Milyon tCO₂ eşdeğeri üzerinde sera gazı emisyon azaltımı yapılması

öngörülmektedir. Proje sayısı ve yıllık emisyon azaltımı bakımından hidroelektrik santrali proje türü çoğunluk kısmı oluşturmaktadır. Atıktan enerji üretimi/biyogaz ile jeotermal ve enerji verimliliği proje türlerinin yıllık emisyon azaltım değerlerinin oranları düşüktür. Türkiye’de “Gönüllü Karbon Piyasası” kapsamında işlem görmekte olan projelerin içeriğine dikkate alındığında, atıktan enerji üretimine ilişkin projeler mevcuttur. Bu doğrultuda Türkiye’de uygulanmakta olan emisyon ticaretinin (gönüllü), kamu-piyasa iş birliği kapsamında atıkların geri kazanımı aşamasında doğrudan etki sağlayabilen bir mali tedbir olduğu söylenebilir (Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022c).

5.8. Atık Ticareti

Atık ticareti atıklar oluştuktan sonra geri kazanım, geri dönüşüm ya da bertarafı noktasında doğrudan etkili, kamu-piyasa iş birliği kapsamındaki bir mali tedbiri oluşturmaktadır.

Türkiye’ye tehlikeli veya tehlikesiz atık ithalatı yada ihracatı yapmak isteyenler için bu tür malzemenin taşınması hususundaki prosedür ve detaylarla ilgili bilgi, atıkların sınır ötesine taşınımı konusu kapsamında değerlendirilmektedir. Atıkların taşınması konusu AB ve ulusal mevzuata etki eden uluslararası çevresel anlaşmalarla yönetilmektedir. Bu yasal çerçeve bir kontrol ve denetim sistemi sağlamaktadır. Ülkelerde kontrol sistemi, ulusal olarak yetkiye sahip bir kuruluş tarafından ifa edilmektedir. Atıkların taşınması konusunda Türkiye’de yetkili kuruluş “Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Çevre yönetimi Genel Müdürlüğü Atık Yönetimi Daire Başkanlığı” kılınmıştır (Atıkların Sınırlar Ötesine Taşınımı Kılavuzu, t.y.).

Türkiye’de Çevre Kanunu, Basel Sözleşmesi, Atık Yönetimi Yönetmeliği, OECD Kararı gibi çerçeve mevzuatların yanı sıra bir takım yönetmelik ve tebliğler atıkların sınır ötesine taşınması ile ilgili yasal mevzuatı oluşturmaktadır (Sezer vd., 2019). Türkiye’de atık ihracatına ilişkin yasal mevzuatı “Atık Yönetimi Yönetmeliği ve Basel Sözleşmesi”, atık ithalatına ilişkin yasal mevzuatı ise 25.03.2021 tarihli “Çevrenin Korunması Yönünden Kontrol Altında Tutulan Atıkların İthalat Denetimi Tebliği (Ürün Güvenliği ve Denetimi)” oluşturmaktadır (T. C. Çevre ve Şehircilik, İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022d).

Atık ticareti kapsamında Türkiye, plastik atık ithalatçısı olarak önemli bir konuma sahip bir ülkedir. Son yıllar içerisinde Türkiye plastik atık ithalatı konusunda gerek dünya basını gerekse Greenpeace gibi önemli kuruluşların gündemleri içerisinde yer almakta ve plastik atıklar için Türkiye’nin çöplük halini alma tehlikesinin olduğu ifade edilmektedir. Ancak Türkiye ulusal mevzuatı çerçevesinde plastik atık ithalatı konusuna önemli kısıtlamalar (atık ithalat kotasının % 80’den % 50 oranına düşürülmesi ve ithal atıklar için kimlik belgesinin zorunlu tutulması) konmuştur. Getirilen kısıtlamalar Türkiye’nin atık ithalatı için bir çöplük halini almayacağına dair bir güvence oluşturmaktadır (Bostanoğlu, 2021: 18-19; Gündoğdu ve Walker, 2021: 2).

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmada atık yönetimi konusunda yer alan mali tedbirler genel olarak sınıflandırılmış ve Türkiye’de bu tedbirlerin hangilerinin uygulandığı araştırılmıştır. Ayrıca Türkiye’ye özgü politikalar da tespit edilmeye çalışılmıştır. Atık yönetimi konusundaki mali tedbirler genel olarak; OECD, AB ve ilgili literatür dikkate alınarak belirlenmiş olup mali tedbirler atık yönetimi hiyerarşisi ve kamu-piyasa çözümleri çerçevesi bakımından sınıflandırılmıştır. Türkiye için atık yönetiminde yer alan mali tedbirler ise Türkiye’de atık yönetimine dair yasal alt yapı incelenerek belirlenmiştir. Buna göre Türkiye’de tespit edilen mali tedbirler; çevre vergileri başta olmak üzere, harçlar, ücretler, sübvansiyonlar, kirlilik önlem payı, depozito geri ödeme sistemi, para cezaları, emisyon ve atık ticareti uygulamaları olmuştur.

Atık yönetimi konusunda Türkiye vergi sistemi içerisinde dolaylı vergilerin doğrudan vergilere kıyasla ağırlıkta olduğu görülmektedir. Türkiye’de atık yönetimi konusunda doğrudan vergilerin (ÇTV ve Plastik poşet vergisine ilaveten karbon vergisi vb. uygulanması) kapsamının genişletilmesinin atıkların azaltılması, kontrol altına alınması veya caydırıcılığın artırılması bakımından önemli olabileceğini söylemek mümkündür.

Sübvansiyon uygulamalarına yasal mevzuatta yer verildiği görülmüştür. Ancak Türkiye’de atık yönetimi konusunda yasal mevzuatta yer alan sübvansiyonların daha etkin biçimde

uygulanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Yani sübvansiyon uygulamaları atıkların geri dönüşüm-kazanım hususları bakımından arttırılmalıdır.

Depozito geri ödeme sistemi; kamu-piyasa iş birliği içerisinde atık minimizasyonu, atık geri kazanımı/dönüşümü veya atık bertarafı üzerinde doğrudan etkili olabilecek bir tedbir olarak dikkat çekmektedir. Türkiye’de depozito geri ödeme sistemi uygulaması yakın bir dönemde (Aralık 2018 Çevre Kanunu kapsamında yer verildi, Temmuz 2019 “Türkiye Depozito İade Sistemi Projesi” başladı ve Ocak 2021 “Zorunlu Depozito Uygulaması” getirildi.) uygulamaya konulmuştur. “Türkiye Depozito İade Sistemi” kapsamında cam atıkların geri kazanım oranlarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum “Türkiye Depozito İade Sistemi” projesinin başarılı olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir. Atık ticareti bakımından ise, Türkiye plastik atık ithalatçısı olarak önemli bir ülke konumundadır. Bu durum dolayısıyla Türkiye, hem dünya basını hem de Greenpeace gibi önemli kuruluşların olumlu ya da olumsuz düşünceleri bağlamında dikkatini çekmektedir. Türkiye ulusal mevzuat çerçevesinde plastik atık ithalatına ilişkin getirilen kısıtlamalar ile atık ithalatı için bir güvence sağlandığı belirtilebilir.

Genel uygulamalar ile Türkiye kıyaslandığında atık yönetimi çevre vergileri kapsamında karbon vergisi ile atık borsası ve emisyon ticareti çerçevesindeki pazarlanabilir kirlilik izinleri hariç, diğer doğrudan mali tedbirlerin Türkiye’de mevcut olduğu görülmüştür. Türkiye’de uygulamada yer almayan doğrudan mali tedbirler (karbon vergisi, atık borsası ve pazarlanabilir kirlilik izinleri) için yasal alt yapının oluşturulması AB üyelik süreci için de önem arz etmektedir. Diğer yandan karbon fiyatlandırma mekanizması kapsamında uygulanan karbon vergileri ile elde edilecek gelirler ile yenilenebilir enerji, çevreye duyarlı teknolojilerin kullanımı, çevre ve su kaynaklarının korunması ve atıkların azaltılması sağlanabilecektir (Birinci, 2020: 156).

Bu tedbirler, doğrudan atık oluşumundan bertarafına kadar olan süreci kapsayacak biçimde ve sistemli bir şekilde düzenlenmelidir. Yani atık yönetim hiyerarşisinin tüm basamakları için tedbirler oluşturulmalı ve uygulanacak doğrudan mali tedbirlerin etkinliğinin arttırılabilmesi için mali amacın yanında caydırıcılık etkisi de göz önünde bulundurulmalıdır. Mevcut uygulamalar ise caydırıcılık etkisi dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Kaynakça

- 29314 sayılı Atık Yönetimi Yönetmeliği, [https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=20644&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5], Erişim tarihi: 12.12.2023.
- Acet, H. ve Şakalak, A. (2020). Yeşil ekonomi kapsamında kamu politikaları ve çevre politikalarının değerlendirilmesi: Türkiye örneği, Journal Of Social And Humanities Sciences Research, 7(56), 2136-2153.
- Acun, S. (2014). Entegre katı atık yönetiminde biyoreaktör depolama alanı yaklaşımı- İstanbul örneği, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- AGED (2021). Depozito iade sistemi Türkiye nihai rapor, [https://aged.org.tr/raporlar/AGED_2021_Depozito_Raporu.pdf], Erişim tarihi: 13.12.2022.
- Ağacan, İ. (2014). Çevre kirliliği sorunları ile mücadelelerde Türkiye’de uygulanan çevre vergileri ve çevre vergisi bilinci, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Amasuomo, E. ve Baird, J. (2016). The concept of waste and waste management. Journal of Management and Sustainability, 6, 88-96.
- Arikboğa, Ü. (2019). Çevre politikasının ekonomik araçları ve Türkiye’de belediye uygulamaları, Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 41(1), 23-50.
- Atıkların Sınır Ötesine Taşınımı Kılavuzu (t.y). sektörel atık kılavuzları atıkların sınırlar ötesi taşınımı, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, [https://webdosya.csb.gov.tr/db/cygm/editedosya/atiklarin_sinirlar_otesi_tasinimi_kilavuzu(1).pdf], Erişim tarihi: 19.10.2022.

- Aydın, A. H. ve Çamur, Ö. (2017). Avrupa Birliği çevre politikaları ve çevre eylem programları üzerine bir inceleme. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 21-44.
- Aydın, M. ve Deniz, K. (2017). Atık yönetiminde vergi politikasının rolü: Türkiye değerlendirmesi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 435-461.
- Aygül, H. H. ve Yıldız, D. (2018). Kentsel katı atık yönetimi kapsamında “Çevreci Komşu Kart Uygulaması”. *Mediterranean Journal of Humanities*, 8(2), 79-100.
- Battal, E. R. (2011). Entegre katı atık yönetimi Türkiye uygulaması, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Bayrak, S. (2019). Kentsel katı atık yönetiminde panel veri yöntemiyle maliyet analizi: İzmir ilçe belediyeleri örneği, yayımlanmamış doktora tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Bengtsson, M., Hotta, Y., Hayashi, S. ve Akenji, L. (2010). Policy tools for sustainable materials management: Applications in Asia. Institute For Global Environmental Strategies. IGES (Institute for Global Environmental Strategies) Discussion Paper, SCP 2010-001, ss. 4-34.
- Beyhan, M. ve Gödel, R. (2021). Entegre katı atık yönetimi; İnegöl örneği, *Bilge International Journal of Science and Technology Research*, 5(1), 61-71.
- Bilgili, M. Y. ve Firidin, E. (2017). Çevre politikasının ekonomik ve mali araçları: Çevre vergileri üzerine teorik bir inceleme. *Journal Of Life Economics*, 4(2), 125-141.
- Birinci, N. (2020). Karbon Fiyatlandırmasından Elde Edilen Gelirlerin Kullanımı ve Etkinliği. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 155-179.
- Bostanoğlu, M. (2020). AB ve Türkiye’de plastiklerin geleceği, İKV değerlendirme notu, [https://www.ikv.org.tr/images/files/AB_VE_TURKIYEDE_PLASTIKLERIN_GELECEGI_10_12], Erişim tarihi:08.12.2022.
- Bostanoğlu, M. (2021). IKV brief the future of single- use plastics in Turkey and the EU, [https://www.ikv.org.tr/images/files/future_of_single_use_plastics_in_turkey_eu.p], Erişim tarihi: 18.12.2022.
- Bouwma, I. M., Gerritsen, A. L., Kamphorst, D. A. ve Kistenkas, F. H. (2015). Policy instruments and modes of governance in environmental policies of the European Union. past, present and future, Wot-Technical Report 60. [https://edepot.wur.nl/373629], Erişim tarihi:10.10.2022.
- Can, F. (2016). Çevre politikasının ekonomik araçları, Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(3), 59-73.
- Can, F. (2018). Türkiye’de uygulanan ve gönüllü karbon piyasalarında faaliyette bulunan projelerin paydaş katılımı açısından değerlendirilmesi, *Ekonomi Politika Ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-17.
- Coşkun, A. (2018). Cebimizdeki değerli çöp-cep telefonu atıklarında genişletilmiş üretici sorumluluğu. *Pazarlama İçgörüsü Üzerine Çalışmalar*, 2(1), 35-45.
- Çevre Kanunu, 1983, [https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2872.pdf], Erişim tarihi: 01.05.2022.
- Çevre Koruma Dairesi (2022). Ambalaj atıkları, [http://www.cevrekorumadairesi.org/solidwaste/tr-pages.php?no=113], Erişim tarihi: 21.10.2022.
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (2022a). Kanunlar, yönetmelikler, tebliğler, genelgeler, [https://cygm.csb.gov.tr/kanunlar-i-438], Erişim tarihi:10.12.2022.
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (2022b). Kyoto Protokolü, [https://iklim.csb.gov.tr/kyoto-protokolu-i-4363], Erişim tarihi: 16.12.2022.
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (2022c). Gönüllü karbon piyasaları, [https://iklim.csb.gov.tr/gonullu-karbon-piyasalari-i-4391], Erişim tarihi: 16.12.2022.
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (2022d). İthalat/ihracat izinleri ile ilgili bilgi ve belgeler, [https://ced.csb.gov.tr/ithalat-ihracat-izinleri-ile-ilgili-bilgi-ve-belgeler-i-82649], Erişim tarihi: 21. 11.2022.
- Çitil, E., Kınacı, C. ve Kayalica, Ö. (2010). Katı atık yönetiminde ekonomik araçların kullanımı ve çevre temizlik vergisi, *İTÜDERGİSİ/D*, 9(6).

- Dalyancı, H. L. (2006). Türkiye’de kâğıt- karton sektöründe geri dönüşüm yapan işletmelerin ekonomik yönden incelenmesi, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- De Serres, A., Murtin, F. ve Nicoletti, G. (2010). A framework for assessing green growth policies. OECD Economics Department Working Papers, No. 774, OECD Publishing. doi: 10.1787/5kmfj2xvcmkf-en, 2-64.
- Demirbaş, A. (2011). Waste management, waste resource facilities and waste conversion processes. *Energy Conversion And Management*, 52(2), 1280-1287.
- Dikmen, S. ve Şanlı, İ. D. (2020). Avrupa Birliği’nde çevre politikası aracı olarak yeşil kamu alımları, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 19(1), 85-119.
- Dixon, N. ve Jones, D. R. V. (2005). Engineering properties of municipal solid waste. *Geotextiles and Geomembranes*, 23(3), 205-233.
- ECE (2020). Guidelines on promoting people-first public-private partnerships waste-to-energy projects for the circular economy, economic commission for europe committee on innovation, competitiveness and public-private partnerships working party on public-private partnerships, fourth session, [https://unece.org/sites/default/files/2020-12/ECE_CECI_WP_PPP_2020_05-en.pdf], Erişim tarihi: 23.11. 2022.
- EGİAD Yarın (2019). Atık yönetimi ve sürdürülebilirlik için yol haritası, ekonomik kalkınma için eğitim şart!, Sayı: 63, İzmir, [<https://www.egiad.org.tr/wp-content/uploads/yarin-dergisi/63-sayi.pdf>], Erişim tarihi: 19.12. 2022.
- Ekvall, T. (2008). Waste prevention: Environmental effects and policy instruments. In *Nordic Workshop-Waste Resource Management And Climate Actions*, Fredrikstad, cilt 10, ss.1-9.
- Engin, I. (2019). İklim değişikliği ile mücadelede mali politikalar, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Ertekin, Ş. ve Dam, M. (2020). Türkiye’de çevre vergilerinin çevresel etkileri üzerine bir değerlendirme. *Journal Of Yaşar University*, 15, 66-87.
- Finnveden, G., Ekvall, T., Arushanyan, Y., Bisailon, M., Henriksson, G., Gunnarsson Östling, U. ve Guath, M. (2013). Policy instruments towards a sustainable waste management. *Sustainability*, 5(3), 841-881.
- Georgakellos, D. A. (2007). The use of the deposit-refund framework in port reception facilities charging systems. *Marine Pollution Bulletin*, 54(5), 508-520.
- Görlach, B. (2013) What constitutes an optimal climate policy mix?, [[https://cecilia2050.eu/system/files/Go%CC%88rlach%20\(2013\)_What%20constitutes%20an%20optimal%20policy%20mix_0.pdf](https://cecilia2050.eu/system/files/Go%CC%88rlach%20(2013)_What%20constitutes%20an%20optimal%20policy%20mix_0.pdf)], Erişim tarihi:30.11.2022.
- Guangyu, Y. (2009). Disposal of solid wastes. *Point Sources of Pollution: Local Effects and It’s Control*, Vol I, 296, 1-10.
- Gül, Murat ve Yaman, K. (2021). Türkiye’de atık yönetimi ve sıfır atık projesinin değerlendirilmesi: Ankara örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1267-1296.
- Gündoğdu, S. ve Walker, T. R. (2021). Why Turkey should not import plastic waste pollution from developed countries?. *Marine Pollution Bulletin*, 171, 112772.
- Gündüzalp, A. A. ve Güven, S. (2016). Atık, çeşitleri, atık yönetimi, geri dönüşüm ve tüketici: Çankaya Belediyesi ve semt tüketicileri örneği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 9, 1-19.
- Güven, A. ve Bozdoğan, D. (2018). Küresel bir kamu malı olarak çevre ve Türkiye’de küresel çevre politikası araçlarından vergilerin etkinliğinin değerlendirilmesi, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1-18.
- Harçlar Kanunu, 1964. [<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.492.pdf>], Erişim tarihi: 20.09. 2023.
- Hogg, D., Sherrington, C. ve Vergunst, T. (2011). A comparative study on economic instruments promoting waste prevention. final report to Bruxelles environment, Eunomia Research /Consulting, United Kingdom, [https://www.acrplus.org/images/pdf_event/Waste_Prevention_Final_Report_23.12.2011.pdf], Erişim tarihi: 12.12.2022.

- Jamali, A. T.(2005), Ekolojik vergiler, yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kahraman, A. C. (2018), Çevre Yönetiminde Sorumlulukların Dağılımı ve Ekonomik Araçların Önemi,[<https://tr.linkedin.com/pulse/%C3%A7evre-y%C3%B6netiminde-sorumluluklar%C4%B1n-da%C4%9F%C4%B1m%C4%B1-ve-%C3%B6nemi-kahraman>], Erişim tarihi: 12.12.2023.
- Kalemci, F. (2015). Su yönetiminde kullanılan ekonomik araçlar: Atık su deşarj izni borsasının Türkiye için uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi, Uzmanlık Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Orman Ve Su İşleri Bakanlığı, Ankara.
- Kan, A. (2009). General characteristics of waste management: A review. *Energy Education Science And Technology Part A-Energy Science And Research*, 23, 55-69.
- Kanca, O. C. (2018b). Motorlu Taşıtlar Vergisinin Otomobil Talebi Üzerine Etkisi. 33. Uluslararası Maliye Sempozyumu, 251-263., (Tam metin bildiri).
- Kanca, O.C. (2018a). Vergi-harcama etkileşimi: mahalli idareler bütçesi üzerine bir deneme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 254-278.
- Karakuzu, S. (2010). Türkiye’de çevre politikalarının gelişimi ve çevre vergilerinin uygulanabilirliği, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Kayaer, M. (2013). Bir çevre koruma aracı olarak çevresel vergilerin, sübvansiyon ve teşviklerin ve dış yardımların kullanılması, *Vergi Journalı*, UoT 336.221:574, 129-142.
- Kayaer, N. (2019). Atık ve artıklarla çevrenin kasten kirletilmesi suçu (TCK M. 181/1). *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(1), 139-203.
- KDV Kanunu, 1984, [<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.3065.pdf>], Erişim tarihi: 10.12.2022.
- Keleş, R., Hamamcı, C. ve Çoban, A. (2012). Çevre politikası. *Simge Kitabevi Yayınları*. 7. Baskı.
- Kızıboğa, R. ve Batal, S. (2012). Türkiye’de çevre sorunlarının çözümünde yerel yönetimlerin rolü ve önemi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 191-212.
- Lambeth (2019). *London Borough of Lambeth Municipal Waste Management Strategy, 2011-2031*, [<https://www.lambeth.gov.uk/sites/default/files/co-lambeth-waste-strategy-update-draft-v5.1-may.pdf>], Erişim tarihi: 31.12.2022..
- Motorlu Taşıtlar Kanunu, 1963, [<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.197.pdf>], Erişim tarihi: 20.12.2022.
- Nahman, A. ve Godfrey, L. (2010). Economic instruments for solid waste management in South Africa: Opportunities and constraints. *Resources, Conservation And Recycling*, 54(8), 521-531.
- OECD (2000). *Strategic Waste prevention*, [[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&co te=env/epoc/ppc\(2000\)5/final.](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&co te=env/epoc/ppc(2000)5/final.)], Erişim tarihi: 07.11.2022.
- OECD (2011). *Celebrating 40 Years Of The OECD Environment Policy Committee 1971- 2011*, [<https://www.oecd.org/env/48943696.pdf>], Erişim tarihi: 19.12.2022.
- OECD (2017). *Policy instrument database*, [<https://www.oecd.org/environment/indicators-modelling-outlooks/policy-instrument-database/>], Erişim tarihi: 29.12.2022.
- OECD (2021). *Waste prevention*, [<https://www.oecd.org/env/waste/wasteprevention.htm>], Erişim tarihi: 29.12.2022.
- OECD (2023). *Fact Sheet: Extended Producer Responsibility*, [<https://www.oecd.org/env/waste/factsheetextendedproducerresponsibility.htm>], Erişim tarihi: 12.12.2023.
- Oluklulu, S. ve Çakır, T. (2018). Kentsel atık su arıtma hizmetinin kamusalılık özelliği ve Türkiye’de hizmetin finansmanında kullanılan mali araçlar. *Vergi Dünyası Dergisi*, 1(446), 24-36.
- Öktem, B. (2016). Atık yönetiminde entegre uygulama. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 135-147.

- Önder, H. (2018). Makro açıdan çevresel politikaların atık yaratma üzerindeki etkisinin panel veri analizi ile ölçülmesi: Seçilmiş OECD ülkeleri üzerine bir analiz. *ICOAEF“18 IV. International Conference On Applied Economics And Finance / Extended With Social Sciences*, 28-29-30 Kasım 2018, Kuşadası, Aydın- Türkiye: Eds: Darıcı, B., Ertuğrul, H. M., Ayhan, F., ISBN NO: 978-605-68187-8-3, ss. 358-371.
- Önver, M. (2019). Çöp/atık yönetimi ve belediyeler. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 2(1), 111-123.
- Özbilgi, F. (2020). Piyasa başarısızlıklarından dışsallıklar ve çözüm yollarına ilişkin değerlendirmeler. *Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 2(1), 70-90.
- Özel Tüketim Vergisi Kanunu, 2002, [<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4760.pdf>], Erişim tarihi: 10.11.2022.
- Resmi Gazete, 2020, 31350, Türkiye Çevre Ajansının Kurulması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/12/20201230-10.htm>], Erişim tarihi: 08.12.2022.
- Resmi Gazete, 2021, 31705 (2. mükerrer), 2872 Sayılı Çevre Kanunu Uyarınca Verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Tebliğ (2022/1), [<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211230M2-13.htm>], Erişim tarihi: 12.05.2022.
- Salgın, B. (2009). Türkiye’de yapısal atık yönetimi ile ilgili yasal düzenlemeler ve yetersizlikler. *Related Legislation With Construction And Demolition Waste Management İn Turkey And Deficiencies*, TOL, 7, 89-94.
- Sarıgül, S. ve Topçu, B. (2021). The impact of environmental taxes on carbon dioxide emissions in Turkey. *International Journal of Business & Economic Studies*, 3(1), 43-54.
- Sayar, Ş. (2012), Sakarya ili entegre atık yönetimi ve ambalaj atıklarının geri dönüşümü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sezer, Halime., Akgün Erol., Durmuş, M. Tarık, (2019). Çevre ithalat ve ihracat uygulamaları, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 11-13.03.2019, Antalya, [https://webdosya.csb.gov.tr/db/ced/icerikler/ithalat-ve-ihracat-sunumu_20190404134749.pdf], Erişim tarihi: 20.11.2022.
- Shekdar, A. V. (2009). Sustainable solid waste management: An integrated approach for asian countries. *Waste Management*, 29(4), 1438-1448.
- Sherrington, C., Cordle, M., Elliott, L., Kelly, J., Kemp, S., Lugal, L., ve Woods, O. (2019). A DRS for Turkey, Final Report for Reloop & ISBAK, Eunomia, Report for Reloop & ISBAK [<https://www.reloopplatform.org/wp-content/uploads/2019/10/Turkey-Report-Final.pdf>], Erişim tarihi: 13.11.2022.
- Stankeric, O. (2016). Comparative analysis of reverse logistics activities and incineration for greening waste management, Master's thesis, University Of Zagreb, Zagreb.
- Strategic Waste Prevention OECD Reference Manual (2000). [[https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cite=env/epoc/ppc\(2000\)5/final](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cite=env/epoc/ppc(2000)5/final)], Erişim tarihi: 29.12.2022.
- Şahin, G. ve Önder, H. G. (2021). Atık yönetimi, sera gazı emisyonları ve Türkiye: Avrupa yeşil mutabakatı çerçevesinde bir değerlendirme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (112), 194-216.
- Şen, Ş. (2018). Emisyon ticareti ve karbon piyasalarının firma değerine olan etkisi, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Şeren, G. Y. ve Dedebeğ, E. (2013). AB uyum sürecinde Türkiye’de çevre politikaları, EY International Congress on Economics I "Europe and Global Economic Rebalancing" October 24-25, 2013, Ankara- Turkey, no: 265, ss. 1- 24.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi (2021). Atık bertaraf ve geri kazanım sektörü yatırım süreçleri kılavuzu, [<https://immib.org.tr/files/kio/gorseller/Ek-1.pdf>], Erişim tarihi: 13.12. 2022.
- Terzi, S. (2017), Sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde Türkiye’de uygulanan çevre politikası araçlarının değerlendirilmesi, Uzmanlık Alan Tezi, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı. Ankara.

- Tezel, Ö. ve Yıldız, E. (2020). Sürdürülebilir atık yönetimi uygulamalarında dünya ve Türkiye karşılaştıması: EDİKAB Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(2), 35-48.
- Topal, A. K. (2012). Entegre katı atık yönetiminde politika araçları (idari, ekonomik ve bilgilendirici araçlara ilişkin uygulama örnekleri), Beta Yayınları, İstanbul.
- Toprak, D. (2006). Sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde çevre politikaları ve mali araçlar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (4), 147- 169.
- Tunç, M. (2022). Türkiye’de Atık Yönetimi Konusunda Uygulanan Mali Tedbirlerin Analizi, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gümüşhane.
- TÜDAM (2016). Geri dönüşüm sektörü teşvik raporu, Değerlendirilebilir Atık Malzemeler Sanayicileri Derneği, [<http://www.tudam.org.tr/geri-donusum-sektoru-tesvik-raporu.pdf>], Erişim tarihi:30.11.2022.
- Türk Ceza Kanunu, 2004, [<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>], Erişim tarihi: 11.05.2022.
- Tütüncü, S. İ. ve Şahin, N. (2012). Üretimde kirlilik önleme yaklaşımı ve devletin konumu. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 4(2), 119-129.
- Ulusal Atık Yönetimi Eylem Planı (2023). Ulusal atık yönetimi ve eylem planı (2016-2023), [<https://cygm.csb.gov.tr/ulusal-atik-yonetimi-ve-eylem-planı-2016-2023-hazirlandi.-haber-221234>], Erişim tarihi: 07.12.2022.
- Ulusoy, A., ve Akdemir, T., (2013). “Yerel Yönetimlerin Finansman Sorununun Çözümünde Motorlu Taşıtlar Vergisi Önerisi”, *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 1, 87-116.
- Uzel, Ç. (2017), Çevresel Sorunları Önleme Kapsamında Kullanılan Vergi Politikasının Ve Türkiye’deki Güncel Durumun Analizi, Uzmanlık Tezi, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Ankara.
- Üyümez, M. E. (2016). Bir çevre vergisi olarak motorlu taşıtlar vergisi: AB ve Türkiye uygulamalarının karşılaştırmalı analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 427-440.
- Van Ewijk, S. ve Stegemann, J. A. (2016). Limitations of the waste hierarchy for achieving absolute reductions in material throughput. *Journal Of Cleaner Production*, 132, 122-128.
- Veral, E. S., ve Yiğitbaşıoğlu, H. (2018). Avrupa Birliği atık politikasında atık yönetiminden kaynak yönetimi yaklaşımına geçiş yönelimleri ve döngüsel ekonomi modeli. *Ankara Üniversitesi Çevre Bilimleri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Watkins E., Hogg, D., Mitsios, A., Mudgal, S., Neubauer, A., Reisinger, H., Troeltzsch, J. ve Van Acoleyen, M. (2012). Use of economic instruments and waste management performances, OECD Environment Working Papers No. 149, <https://dx.doi.org/10.1787/233ac351-en>.
- Yıldızbaş, N. T. ve Elvan, O. D. (2021). Devlet ormanlarına izinsiz atık-çöp bırakmak: Bir çevre kirliliği fiili, *Anadolu Orman Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 183-192.
- Yılmaz, A. ve Bozkurt, Y. (2010). Türkiye’de kentsel katı atık yönetimi uygulamaları ve Kütahya katı atık birliği (KÜKAB) örneği. *Süleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics / Administrative Sciences*, 15(1), 11-28.
- Yılmaz, G. (2015). Doğrudan yabancı sermaye ve CO2 emisyonu ilişkisi: Türkiye örneği (1974-2010), yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Yılmaz, T. Z. ve Eser, L. Y. (2021). Avrupa Birliği ve Türkiye’de çevre vergileri ve bu vergilerden elde edilen gelirlerin analizi, *Mali Çözüm Dergisi/Financial Analysis*, 31(167), 107-133.

Extended Abstract

Aim and Scope

Resources are over-consumed with the impact of globalization, industrialization and urbanization. Excessive consumption creates waste. Wastes are increasing gradually. Wastes pose a threat to human and environmental health. This situation has made waste management necessary. There are many measures to ensure success in waste management. The aim of this study is to analyze

the fiscal measures applied in waste management in Turkey. Within the scope of the study, fiscal measures are classified and the current situation for Turkey is tried to be revealed.

Methods

In the study, measures on waste management are expressed in general terms by taking into account the policy practices of OECD, European Union and Turkey. In addition, the relationship between waste management and environmental policy instruments is considered. Taking into account the OECD, EU and related literature, the general framework of fiscal measures in waste management is designed in the form of waste management hierarchy, fiscal measures before waste generation and fiscal measures after waste generation. There may be different operations within the classification form given in the study. The classification in the study may differ according to the way the subject is handled.

Fiscal measure implementations within the scope of waste management in Turkey have been theoretically analyzed through scanning method. The legal legislation on waste management in Turkey is discussed. Fiscal measures in waste management in Turkey have been identified within the framework of legal legislation. The identified fiscal measures are classified in terms of waste management hierarchy, implementer and impact.

Findings

Within the framework of Turkish waste management legislation, fiscal measures are identified as environmental taxes, subsidies, fees, charges, marketable pollution permits, deposit reimbursement system, waste exchange and waste trade. In addition, it has been determined that legal regulations on waste management have increased in recent years.

In the Turkish tax system, there are mostly indirect taxes related to waste management. It can be said that the general purpose of taxes on waste management is not deterrence. For Turkey, it is seen that fee applications in waste management are a direct measure for waste compared to tax and fee applications. Waste exchange has been abolished. It can be stated that Turkey is a successful country in deposit return system and voluntary emission trading practices. Within the scope of waste trade, Turkey is of great importance as a plastic waste importer country.

Conclusion

Fiscal measures should be designed to directly cover the process of waste disposal from the source. Fiscal measures should also have a high deterrent effect. Fiscal measures should be oriented towards an environmental approach. The polluter pays principle should be applied at all stages of waste management.

Revenues from fiscal measures should be used for waste management. Fiscal arrangements should be made directly for sectoral waste types. Measures that have been withdrawn from implementation should be revised and implemented again. Fiscal measures included in the legislation should become more effective in practice. Finally, in order to achieve success in waste management, legal, technical and fiscal measures should be implemented together based on the waste management hierarchy and the practices should be frequently audited.

Enhancing Healthcare Worker Well-Being and Patient Safety in the Pediatric Emergency Department: A Comprehensive Hazard and Risk Analysis

Çocuk Acil Serviste Sağlık Çalışanlarının Refahının ve Hasta Güvenliğinin Artırılması: Kapsamlı Bir Tehlike ve Risk Analizi

Abstract

Providing a healthy and safe hospital environment improves employee health and prevents occupational diseases and accidents. This increases staff motivation and productivity and helps to improve the quality of hospital services. Healthcare workers must work meticulously to provide accurate diagnosis, treatment and care services while competing against time. Working under pressure can cause healthcare workers to become fatigued, stressed and burnt out. This can have an impact on their ability to make decisions and lead to malpractice. Errors can cause occupational accidents or occupational diseases, while misunderstanding or misapplication can cause serious damage to the patient's health. This study identified hazards and risks to ensure that staff working in the hospital's pediatric emergency department work in a healthier and safer environment. Fine Kinney method was used as a risk analysis method in the study. It was observed that the high rate (86.7%) of employees' inability to participate in social and cultural activities (86.7%) due to occupational fatigue caused a decrease in the desire to work (70%), as well as the intense feelings of burnout and frustration (70%) caused by stress caused by the profession. As a result of the challenging conditions experienced, it was noted that the desire not to see patients during the day (76.7%) and dissatisfaction (46.6%) increased. Healthcare workers must be vigilant and careful, and occupational health and safety initiatives should be carried out systematically, team-based, and education-focused.

Özet

Sağlıklı ve güvenli hastane ortamı sağlandığında, çalışanların sağlık durumları iyileşir ve mesleki hastalıklar ve iş kazaları önlenir. Bu durum, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırarak, hastanelerde hizmet kalitesinin de yükselmesine katkı sağlar. Sağlık çalışanları bir yandan zamanla yarışırken diğer yandan doğru tanı, tedavi ve bakım hizmeti sunmak için titizlikle çalışmak zorundadırlar. Baskı altında çalışma durumu, sağlık çalışanlarında yorgunluğa, strese ve tükenmişliğe neden olabilir. Bu da karar alma yeteneklerini etkileyebilir ve hatalı uygulamalara neden olabilir. Hatalar iş kazasına veya meslek hastalıklarına sebep olurken, yanlış anlama veya bir yanlış uygulama sonucu, hastanın sağlığına ciddi zararlar verebilir. Bu çalışmada hastanenin çocuk acil servisinde çalışanların daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak amacı ile tehlikeler ve riskler belirlenmiştir. Çalışmada risk analizi yöntemi olarak Fine Kinney metodu kullanılmıştır. Çalışanların meslek kaynaklı olarak stresin yol açtığı tükenmişlik, yorgunluk hislerinin yoğun olarak yaşanması (%70) yanında, mesleki yorgunluk nedeni ile çalışanların sosyal ve kültürel faaliyetlere katılamama oranının (%86,7) yüksek olması çalışma isteğindeki azalmaya (%70) neden olduğu gözlemlenmiştir. Yaşanan zorlu şartlarının sonucunda gün içerisinde hasta görmeme isteğinin (%76,7) ve tatminsizliğin artırdığı (%46,6) tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının dikkatli ve özenli olmaları, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının planlı, ekip tabanlı ve eğitim odaklı şekilde yürütülmesi gereklidir.

Okan Özbakır

Assist. Prof. Dr., Iğdır University, Iğdır,
Türkiye, okan.ozbakir@igdir.edu.tr, Orcid
No: <https://orcid.org/0000-0001-8997-9451>

Makale Türü / Article Type

Research Article / Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Acil Servis, Risk Değerlendirme, Fine-Kinney Metodu, Sağlık Çalışanları

Keywords

Emergency Service, Risk Assessment, Fine-Kinney Method, Health Workers

JEL Codes: I10, J28, J81

Research and Publication Ethics / Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

The research part of the study was carried out in accordance with the permission obtained by the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Iğdır University, with the decision dated 26.10.2023 and numbered 2023/19.

Submitted: 02 / 11 / 2023

Accepted: 27 / 02 / 2024

Introduction

Meeting society's most basic needs, the health sector is vital to human health. Due to the occupational accidents and hazards to which hospital workers are exposed in the course of their work, they are an important part of the sector (Soares, et al., 2019).

Occupational risks in hospitals include various factors such as transmission of infections, injuries, chemical exposure, work stress, fatigue and psychological stress. In particular, during the pandemic period, the risks for health care workers have become even more acute (Çevirme & Kurt, 2020).

Injuries to staff, damage to hospital equipment and even harm to patients can result from workplace accidents in hospitals. It is therefore vital that everyone working in hospitals is aware of occupational health and safety (OHS) and takes the necessary precautions to reduce risks (DiBenedetto, 1995). In recent times, the exposure of health care workers to violence in the workplace has become a serious problem (Esen & Aykal, 2020). Nurses are one of the health care professionals who are most affected by this situation. (Uğurlu et al., 2010). Nurses can be physically and emotionally injured by the stress, anxiety, anger or violent behavior of patients and their families. The causes of violence in hospitals include factors such as long waiting times, communication problems, patient or family dissatisfaction, stress and fatigue. Basically, violence is a way for a lost soul to cry out and express itself. Violence is a behavior chosen as a means of self-expression. It is a method used by those who have no other way of expressing themselves (Adler, 2011).

In 2022, two personnel lost their lives: 149 doctors, 76 nurses, 76 security guards, 58 emergency medical technicians, 3 pharmacy workers and 60 other healthcare personnel; a total of 422 healthcare workers were subjected to violence (Uzuntarla, 2022).

From another point of view, violence can be a form of mourning as well as a form of self-expression. A soul that has lost itself can resort to violence because of its sense of loss. Similarly, violence can also be used as a form of revenge. An individual may resort to violence because they want what they cannot have from those who have (Kara & Şakar, 2022). However, violence is the power of the powerless, and its consequences can cause both self and other people to be hurt (Akdur, 1997). According to the previous reports, healthcare workers are more affected by work-related injuries and illnesses than workers in other sectors (Uçak, 2009). In the US, in particular, hospitals rank second among all service sectors in terms of minor injuries, and nurses are the main sufferers of work-related injuries and illnesses (Yeşildal, 2005).

The American Nurses Association reports that between 2001 and 2011, rates of staff health problems increased, including violence (25%-34%), exposure to hazardous drugs (5%-10%) (Roberts & Grubb, 2014), acute and chronic effects of anxiety and overwork (70%-74%), and musculoskeletal injuries (59%-62%) (Vendittelli et al., 2016). This situation indicates that the conditions of the working environment of the nurses are gradually getting worse. There is a significant correlation between the number of days of disability and illness in the work environment and job stress, thoughts of leaving the job and professional satisfaction (Mc Caughey et al., 2013).

These data are an indication of the extent of the hazards to which health care workers are exposed in their work environment. Work-related accidents and injuries are also influenced by factors such as job stress, job dissatisfaction and thoughts of leaving the job. Measures such as ensuring a healthy working environment for healthcare workers, taking occupational safety measures and regulating workloads should be taken. In addition, measures should be in place for the punishment of patients who are violent towards health care workers and for the prevention of this type of behavior (İnci & Bourse, 2014).

Healthcare workers may face various risks in terms of OHS while practicing their profession. These risks include biological hazards, especially diseases transmitted by blood and body fluids, respiratory infections, droplet-borne diseases and contact infections (Akça & Aydın, 2016). There are also physical, chemical, biological, and ergonomic risks. Musculoskeletal disorders, back pain, falls, burns, latex allergy, and radiation exposure are other risks that health workers may face. For example, many healthcare workers working in hospitals face the risk of contracting blood-borne diseases such as Hepatitis B, Hepatitis C and Crimean-Congo Hemorrhagic Fever (Korkmaz et al.,

2013). This shows that health workers are in contact with different types of risks and their effects at various levels (Bulut et al., 2020).

In short, an unintentional event that causes injury, death or damage is defined as an occupational accident. Workers in the health care sector are very likely to be exposed to occupational accidents due to occupational hazards.

The present study was addressed to answer the following questions:

1. Are the health and safety measures in place in the emergency services selected for the study really designed to protect workers to the extent required by law?
2. How do the employees perceive the performance of the measures that have been taken?
3. Are there any hazards associated with the tools, machinery or equipment being used?
4. Do workers have exposure to excessive heat or cold?
5. Do excessive noises or vibrations occur?
6. Is there a possibility of harmful radiation, infection, damage from chemicals and transmission by inhalation?
7. Is it possible to come into contact with hot, toxic or corrosive products?
8. Are workers exposed to dust, smoke, mist or vapor in the air?

The aim is to measure employees' awareness of accidents at work and occupational diseases caused by the working environment, and to use the data obtained to assess the risks and identify the issues to be addressed in terms of precautions.

1. Material and Methods

1.1. Participants

The present study was carried out at the Pediatric Emergency Department of Iğdır State Hospital (Iğdır, Türkiye) between 2020 and 2021. In the relevant department, there were 30 personnel working in the Pediatric Emergency Department, mostly nurses, doctors, cleaning staff, secretaries, security guards, technicians, and information technicians. The 24-hour service was very busy, and a shift system was applied, according to the interview. Along with the present study, we focused on identifying the occupational risks faced by those who work in the department considered for analysis. The working conditions were assessed from an occupational health and safety perspective through physical, chemical, biological, ergonomic and psychosocial risks. The likelihood, frequency and severity values were determined based on data from the employee survey and expert opinion.

1.2. Data collection

Risk analysis begins with identification of risks associated with job performance or material characteristics. In this context, the risks arising from the hazards are identified. Each risk is assessed separately. The combined effects of these risks and how they relate to other works are considered. For this purpose, technical and scientific teamwork is required for this type of work. To determine the level of risks identified or the severity of hazards, analytical methods are used. The risk assessment is composed of a cycle including the processes (Figure 1.). Corresponding to the risk-assessments, taking into account the prevention of risks or the occurrence of new risks, the appropriate measures are taken to eliminate the risks.

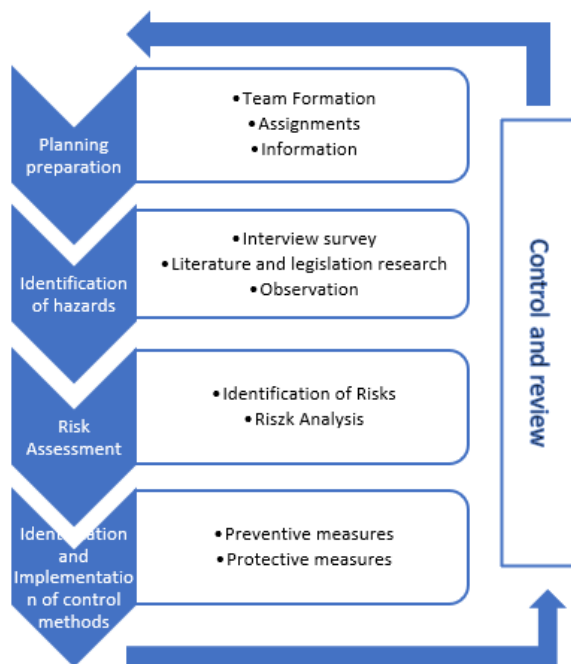


Figure 1. Risk Assessment Procedure in The Emergency Department

For data collection tools, methods such as observations and interviews were used. Among the methods, the observations were based on the careful monitoring of the actions that take place in the working conditions, contributing to increase the awareness of the possible risk categories to which employees are exposed (Taşdemir & Gür, 2021). In addition to the observations, interviews including questionnaires with employees provided information about the dimensions and types of physical, chemical, biological, ergonomic, and psychosocial risks experienced in the emergency department. Corresponding to the data obtained from the interviews, we used Fine Kinney method to rate and analyzed the risks. Fine Kinney method is a quantitative risk assessment method of MIL-STD-882 standard developed by Kinney and Wiruth in 1976. In this method, three parameters (probability, exposure factor and possible outcome) are considered for each hazard identified. For comparison and rating purposes, these parameters are multiplied to give a "risk score". ($RP=L \cdot F \cdot S$) (Kuleshov et al., 2021). Briefly, "likelihood (L)" is the probability of damage occurring over time; "frequency (F)" is the frequency of exposure to the hazard. The "severity (S)" of a hazard is the amount of harm or damage to people, to the workplace and to the environment if the hazard occurs. The risk assessment method usually calculates the risk value by considering the potential outcome of the accident, the frequency and probability of the hazard event. This method is used to determine the risk level of a situation by assessing the possible consequences of a particular hazard or event, how often that hazard occurs and the probability of that event occurring, extending the understanding of the magnitude of a given risk and to take appropriate action.

This assessment is used as an important tool for risk management in different industries and workplaces. For instance, Doğan et al. (2022) used the Fine Kinney method to identify potential hazards and their risks for a medium-sized gas filling facility, which were scored by experts and classified by the Fine Kinney method. Pajic et al. (2023) adopted a similar methodology using the Fine Kinney method in warehouse and logistics applications. Bepary and Kabir (2022) used a multi-criteria and highly cognitive method called Fuzzy Analytic Hierarchy Process to determine the weights of risk parameters evaluated by Fine-Kinney method in the processes of transportation, construction, operation and maintenance of wind turbines. Netro et al. (2018) adopted the Fine Kinney method to identify and rate risks in the supply chain for a more competitive and safer workplace. Efe and Efe, (2023) developed an integrated method based on Fine Kinney and fuzzy logic to develop an OHS policy in a natural gas pipeline project.

The first step in the risk assessment process is to determine the potential outcome of the accident, the level of exposure and the probability of the event. In this step, the potential likelihood of the hazard or event is determined (Table 1). The exposure to the hazard is examined and the frequency of occurrence is assessed. The parameter "F" refers to the frequency of occurrence of the hazard event. The probability or frequency of the hazard event indicates how often this event occurs in a given time period (Table 2). The frequency of the hazard is an important factor in determining the magnitude of the risk and planning appropriate measures. In the next step, the identified potential consequences, ratings such as exposure level and probability of the event, include the consequences of potential accidents such as injury, property damage, etc., which are the most likely consequences of the hazard situation represented by the parameter "S" (Table 3). This assessment process is based on an examination of the conditions surrounding the hazard or incident and the experience of previous similar accidents. This analysis is done to understand the potential impacts and consequences of a particular hazard and plays an important role in determining the magnitude of the risk. This information plays a critical role in determining risk management strategies and measures.

Table 1. Table for Assigning Probability Values

Likelihood (L)	Category
0.2	Practically impossible
0.5	Weak probability
1	Very Low Probability
3	Rare but possible
6	Most likely
10	Very strong possibility

Table 2. Table for Assigning Frequency Values

Frequency (F)	Descriptions	Category
0.5	Very Rare	Once a year or less
1	Extremely rare	Once or several times a year
2	Rare	Once a month or a few
3	Occasionally	Once a week or a few
6	Frequently	Once or several times a day
10	Permanent	Continuous or more than once per hour

Table 3. Table for Assigning Severity Values

Severity (S)	Descriptions	Category
1	Must be taken into consideration	Slightly harmless or insignificant
3	Significant	Minor-Low work loss, minor damage, first aid
7	Serious	Major-Significant Damage, External Treatment, loss of working days
15	Very serious	Disability, limb loss, environmental impact
40	Very bad	Death, Total disability, Severe environmental impact
100	Catastrophe	Multiple deaths, major environmental disaster

In summary, after conducting hazard and risk analysis through interviews, surveys, expert opinions and literature studies, the findings were listed. After the identification process, the analysis of accidents, incidents, and accidents in the organization was carried out. According to the data obtained, a value was assigned to each criterion, and a general risk calculation was made. After the risk scores were calculated, the corresponding action was applied in the decision table given in Table 4. If the risk value is greater than 400, it requires urgent measures; if it is between 400 and 200, it requires short-term improvement; if it is between 200 and 70, it requires long-term improvement; if it is between 70 and 20, it should be kept under surveillance, and if it is less than 20, it does not require a priority measure (Karahan & Aydoğmuş, 2023).

Table 4. Risk Value and Decision Table

No	Risk Value (RP)	Decision	Action
1	RP<20	Acceptable Risk	Urgent action may not be necessary
2	20<RP< 70	Certain Risk	Should be included in the action plan
3	70 <RP<200	Significant Risk	Carefully monitored and addressed in the annual action plan
4	200 <RP< 400	High Risk	Short-term action plan should be put in place to address the problem
5	RP>400	Very High Risk	Immediate action should be taken by suspending work

These ratings are the basis for the risk analysis and then the determination of the risk score or risk level. This information is an important part of the determination of appropriate risk management strategies and the planning of response actions.

2. Results and Discussion

The present section was composed of two major parts. The first one was related to the findings we have obtained from questionnaire survey. In the subsequent part, the findings were analyzed using Fine- Kinney method for risk analysis. According to the questionnaire survey, concerning the physical risks; 83.3% (n=25) of the participants stated that there was no disturbing level of noise in the environment. However, 16.17% of the participants reported noise as a physical risk, stating to be badly affected. Regarding ventilation status of the conditions, 50% (n=15) of the workers reported that ventilation was adequate. All of them also reported that they were not exposed to excessive heat but 13.3% (n=4) of the participants stated that they were exposed to excessive cold. According to the findings linked to the other critical physical conditions, lighting was not a problem (76.6% n=23), there was no radiation exposure (76.6% n=23), and 30% of the workers (n=9) reported that the ambient air was humid and uncomfortable at times. Additionally, it was reported that the storage (86.7% n=26) and preparation (86.7% n=26) of chemicals used in the emergency department were carried out under appropriate conditions and that information labels were available on them (90%; n=27).

Regarding biological risks, it was stated that the ward had been exposed to a harmful agent related to blood-body fluids in the last year (16.7%; n=5) and that there was a high risk of exposure to viruses, fungi or bacteria (20%; n=6). While there was a risk of injury with sharp or piercing instruments in the ward (20%; n=6), inadequate isolation of infected patients (53% n=16), lack of necessary hygiene conditions (23.3% n=7) and deficiencies in the use of PPE (40% n=12) came to the fore.

Concerning assessment of psychosocial risks, it was stated that ward staff were exposed to verbal violence (73.4% n=22) or physical violence (36.6% n=11) by patients or their relatives. In this regard, it is also stated that there is a code white application for violence and that measures are taken and used by the employees in case of exposure. It was furthermore stated that the mental fatigue of the profession was high (93.4% n=28) and that the rate of experiencing irritability, anger and agitation due to the profession is high (73.4% n=22), as well as burnout and frustration (70% n=21). Subsequently, such a high percentage of mental fatigue might be manifested as low-level social and cultural activities (86.7%; n=26) and low-desire to work (70%; n=21), as evidenced from our current findings. As expected, challenging conditions of the profession caused stress among the employees (96.7% n=29) and increased the desire not to see patients during the day (76.7% n=23) and increased dissatisfaction (46.6% n=14). Those findings might be manifested as a decreased employees' sense of empathy with patients (36.6% n=11), according to our analysis. Regarding the determination of ergonomic risks, it was found that employees experienced occupation-related foot pain (76.6% n=23), low back pain (86.7% n=26), back pain (90% n=27), neck pain (80% n=24) and headache (93.4% n=28). 63.3% of the employees stated that they did not have the opportunity to sit during work, and 36.7% stated that there was no suitable furniture for sitting. It was reported that 36.7% of the employees carried heavy loads.

In addition to the findings given above, we further assessed/tabulated the results for each risk group. To minimize the risk of infection to patients and the safety of emergency services personnel, a range of personal protective equipment (PPE) is used. This equipment includes items such as masks, protective goggles and protective gloves (Northington et al., 2007). Infection control nurses provide trainings on infection and hygiene to employees. The participation in these training courses is provided by the health care institutions. The risk score was 270 (L:6, F:3, S:15) due to the intensive use of sharp and piercing instruments and the high risk of infection following an accident. In the case of exposure to blood and body fluids, the occupational health physician conducts examinations and follow-ups for employees at risk of injury from sharp and piercing instruments (Burkeen, 1973). However, preventive measures, such as implementing isolation procedures for infectious patients within the hospital to prevent the spread of infectious diseases (Önder et al., 2011), as proven in our study. The risk score is reduced to 15 (L:1, F:1, P:15). The new risk status is at an acceptable risk level. RP: 180 (L: 6, F: 2, S: 15) is the risk of infection that may result from medical waste. Waste management should be carried out in accordance with the hospital's waste management plan, and waste should be carefully controlled, collected and sorted. In the final case, the risk score is 30 (L: 1, F: 2, S: 15), which reduces the probability but does not completely eliminate the event (Table 5). The risk of transmission of blood and body fluids by skin contact RP: 135 (L:3, F:3, S:15) is one of the key risks to be assessed in the annual action plan.

Appropriate PPE use should be encouraged and risk reduced through training RP: 21 (L: 3, F: 1, S:7). The risk of respiratory diseases transmitted by inhalation from patients RP: 75 (L: 3, F: 2, S: 15) is not included in the high-risk group due to the measures taken and the high sensitivity of the personnel, but requires attention and constant warnings about taking the necessary measures. Risk of transmission by contact of blood and body fluids to the eyes RP: 42 (L: 3, F: 2, S: 7) is one of the important events that can be detected under current conditions.

As a preventive measure, a hospital training plan on infection control, employee safety and employee rights should be drawn up once a year and as required (subject specific). Ensuring employee participation in such training will reduce the risk of environmental infections RP:42 (L:3, F:2, S:7), while hygiene training will reduce the risk of diseases transmitted by waste RP:21 (L:3, F:1, S:7). This also reduces the risk of eye contact diseases RP: 14 (L: 1, F: 2, S: 7). The risk of becoming infected through the physical environment RP: 84 (L: 6, F: 2, S: 7) is significant (Table 5). This can be controlled through the use of appropriate ventilation and air conditioning systems RP:42 (L:3, F:2, S:7), while preventing infectious diseases through inhalation in the environment RP:30 (L:1, F:2, S:15). Depending on the risk of infection, departments should be cleaned and inspected regularly. Health screening programs can be implemented to monitor the health status of employees and health screening checks and immunization/vaccination follow-ups can be carried out by workplace physicians (Omaç et al., 2010).

These measures form part of the comprehensive infection control measures that healthcare organizations implement to ensure the safety of their staff and patients. By minimizing the risk of infection, they represent important steps towards improving the quality of healthcare.

Clearly, the appropriate use of PPE and infection control within the healthcare setting requires a number of measures to be taken. To ensure the correct use of PPE by staff within the healthcare facility, training should be organized. Information on current infection control protocols and the use of PPE should be included in this training. Staff participation in this training should be the responsibility of the health care organization (Azap et al., 2005).

Hand hygiene is an important measure in the prevention of the spread of infection. To monitor and improve staff hand hygiene practices, regular audits should be carried out. An important factor in controlling healthcare-associated infections is ensuring compliance with hand hygiene. It is important for staff to report incidents such as injuries caused by sharps or splashes of blood. Such incidents should be recorded and analyzed on a regular basis, and corrective action should be taken where required. This process enables our employees to work in a safer and more secure environment (Karakuş, 2011).

Table 5. Risks from Infection and Physical Environment

Decision	Identified Risks	Current Situation				After Preventive Measures			
		L	F	S	RP	L	F	S	RP
High Risk	Risk of sharps injury	6	3	15	270	1	1	15	15
Significant Risk	Risk of infection due to medical waste accidents	6	2	15	180	1	2	15	30
Significant Risk	Risk of transmission of blood and body fluids by skin contact	3	3	15	135	3	1	7	21
Significant Risk	Risk of infection due to chemical/medical waste accidents	6	3	7	126	3	2	7	42
Significant Risk	Risk of infection due to improper use of sharps waste bins/waste bags	6	2	7	84	3	1	7	21
Significant Risk	Risk of transmission through the physical environment	6	2	7	84	3	2	7	42
Significant Risk	Respiratory diseases transmitted by inhalation from patients	3	2	15	75	1	2	15	30
Certain Risk	Risk of transmission of blood and body fluids by eye contact	3	2	7	42	1	2	7	14

L= Likelihood; F: frequency; S: severity; RP: Risk value

Occupational medicine or similar departments should regularly check the health of employees following accidents. In order to protect the health of employees and to detect potential health problems at an early stage, these checks are essential. To evaluate the effectiveness of existing policies and practices, regular employee surveys should be conducted on OHS issues. As a result of these evaluations, improvements should be made where they are needed. These measures form part of an academic and professional approach that healthcare organizations implement to improve the safety of both their staff and patients and to ensure effective infection control.

It is critical to health and safety to quickly identify, address and resolve issues that arise in the work environment. To reduce the risk of noise-induced illness RP:84 (L:6, F:2, S:7), effective management of noise generating equipment failures will reduce the risk RP:21 (L:3, F:1, S:7) (Table 6).

Table 6. Physical Risks and Risks From Electrical and Chemical Substances

Decision	Identified Risks	Current Situation				After Preventive Measures			
		L	F	S	RP	L	F	S	RP
Significant Risk	Electric shock caused by electrical leakage in devices	6	2	15	180	3	1	15	45
Significant Risk	Employee injuries and burns due to errors in the use of pressurized oxygen cylinders	6	2	15	180	3	2	7	42
Significant Risk	Risk of exposure to radiation when intervening/assisting patients during X-rays	6	6	3	108	3	2	3	18
Significant Risk	Diseases caused by noise	6	2	7	84	3	1	7	21
Significant Risk	Electrical burns during defibrillator use	6	2	7	84	3	1	7	21
Acceptable Risk	Risk of disease due to thermal comfort conditions of the working environment	3	2	3	18	3	2	3	18
Acceptable Risk	Risk of worker injuries, burns and allergic reactions in accidents due to chemical spills and splashes	6	1	3	18	6	1	3	18

L= Likelihood; F: frequency; S: severity; RP: Risk value

Radiation is an important tool that is widely used in a number of applications in the healthcare sector, including for medical imaging and diagnostic purposes. There is a risk RP:108 (L:6, F:6, S:3) of exposure to radiation during procedures/assistance to patients during x-rays. When carrying out such work, the safety and health of those engaged in work that involves the risk of being exposed to

radiation should receive the highest priority. Furthermore, radiation safety training should be provided regularly. These trainings will help staff understand the correct use of radiation, the risks of exposure and safe working methods, which will reduce the risk value to RP: 18 (L:3, F:2, S:3).

Electric shock, which can occur as a result of electrical leakage from equipment RP: 180 (L: 6, F: 2, S: 15), is a significant risk. The risk of electrical burns that may occur during the use of defibrillators RP:84 (L:6, F:2, S:7) should be included in action plans and the new situation will be RP:21 (L:3, F:1, S:7) when employees are supported with training programs (Table 6). The risk of illness due to the thermal comfort conditions of the working environment is expected to be RP:18 (L:3, F:2, S:3), while the risk of employee injuries, burns, and allergic reactions in accidents due to chemical spills and splashes was RP:18 (L:6, F:1, S:3) (Table 6.). The level of risk is reduced by regular training of personnel on electric shock and by raising awareness through appropriate warning signs RP:45 (L:3, F:1, S:15). The risks posed by adverse conditions arising from thermal comfort conditions and injuries and allergic disorders caused by chemical splashes are considered to be at acceptable levels and therefore do not require urgent action.

The identified risk of workers being injured and burned by incorrect use of pressurized oxygen cylinders RP:180 (L:6, F:2, S:15) is very high. Oxygen cylinders are important medical devices that are widely used in the healthcare sector. However, knowing how to handle and store them is essential to ensure the safety of both workers and patients. Oxygen cylinders should not be touched without the use of gloves. By preventing oil or dirt from getting onto the cylinders, gloves increase cylinder safety (Karagölge & Gür, 2016). Contact with the cylinder should be avoided by wearing oily gloves or by applying cream to the hands. Such substances may adhere to the surface of the cylinders and may increase the risk of a fire occurring. The valves of an oxygen cylinder should never be allowed to come into contact with flammable substances. This is important to minimize the risk of fire. Flammable materials must not be stored near cylinders. The outlet valves of the cylinders must be kept clean and free from contamination, in particular from oil and water. Dirty valves can prevent proper valve operation and cause problems controlling oxygen flow. Oxygen cylinders should be stored in specially designed carts. These carts ensure the safe transportation and storage of cylinders. In addition, there should be specially designated places where the cylinders are kept connected. With these improvements and training programs, both the probability and severity of the current situation will understandably change RP:42 (L:3, F:2, S:7).

Regarding the risk of exposure to allergic infections, the risk of developing allergies due to exposure to instrument disinfectants RP:126 (L:3, F:6, S:7), skin allergy due to the use of hand antiseptics RP:22.5 (L:0.5, F:3, S:15), risk of drug reaction due to exposure to drug splashes RP:90 (L:1, F:6, S:15), allergic-skin diseases due to use of surface disinfectants RP:56 (L:3, F:3, S:7), risk of latex allergy due to use of gloves RP:45 (L:1, F:3, S:15) (Table 7). The severity and frequency of any allergic reaction varies depending on the properties of the causative agent and the individual's exposure. It is known from the literature that there is a wide variation in the severity of allergic reactions and that this variation is observed across individuals. Studies have shown that there are marked variations in the severity of allergic reactions between different individuals exposed to the same allergen (Sicherer & Sampson, 2018, Wood et al., 2014, Nwaru et al., 2014, Basketter et al., 1999, Api, et al., 2008). People at risk of allergic reactions should be provided with alternative gloves and encouraged to use them when necessary and in sufficient quantities. In addition, hand hygiene training should include a detailed explanation of the need to use hand protection cream. Equipment disinfection should be carried out by suitably trained personnel using PPE. Procedures for instrument disinfection should be established. These procedures should be used when necessary and in appropriate quantities.

In addition, an effective ventilation system should be used, and the use of PPE during the use of tools will significantly reduce the risk. Providing PPE, and using it correctly increases the safety of workers. Therefore, employees should be actively involved in training, and the correct use of PPE should be encouraged. As a result of these improvements, there will be a significant reduction in the severity of the condition, and there will also be a reduction in the frequency of the condition (Table 7).

Table 7. Allergy Risk due to The Materials Used

Decision	Identified Risks	Current Situation				After Preventive Measures			
		L	F	S	RP	L	F	S	RP
Significant Risk	Risk of developing allergies from exposure to instrument disinfectants	3	6	7	126	1	3	3	9
Certain Risk	Skin allergy due to the use of hand antiseptics	0.5	3	15	22.5	0.5	2	7	7
Certain Risk	Risk of drug reaction from exposure to drug splashes	1	6	15	90	1	2	7	14
Certain Risk	Allergic-skin diseases caused by the use of surface disinfectants	3	3	7	56	1	2	3	6
Certain Risk	Risk of developing latex allergy due to glove use	1	3	15	45	1	2	7	14

L: Likelihood; F: frequency; S: severity; RP: Risk value

OHS is of great importance in healthcare organizations, especially with regard to ergonomic hazards and risks. In this context, employees should be trained in the identification and prevention of ergonomic hazards and risks, and in the use of appropriate work practices. When the current situation is examined, vascular diseases due to prolonged standing RP:126 (L:1, F:2, S:15), risk of body injuries during patient handling and turning RP:42 (L:1, F:6, S: 7), risk of worker injuries due to falling or tipping of items not secured to the wall, floor and falling or rolling of items/materials that cannot be secured RP:30 (L:1, F:2, S:15), risk of bumps, sprains, and injuries due to bumps, slips, trips, falls and pinching due to wet/slippery floors RP: 30 (L:1, F:2, S:15), risk of wrist disorders due to prolonged computer use RP:21 (L:0.5, F:6, S:7), risk of musculoskeletal disorders due to prolonged standing RP:21 (L:0.5, F:6, S:7), risk of bodily injuries during pulling and carrying materials within the unit RP:10.5 (L:0.5, F:3, S:7), risk of bumps, jams, falls and injuries due to irregular placement of objects in the working environment RP:4.2 (L:0.2, F:3, S:7) (Table 8.).

Table 8. Ergonomic and Physical Environment Risks

Decision	Identified Risks	Current Situation				After Preventive Measures			
		L	F	S	RP	L	F	S	RP
Significant Risk	Vascular diseases caused by prolonged standing	3	6	7	126	2	3	7	42
Certain Risk	Body injuries during patient handling and turning	1	6	7	42	0.5	6	7	21
Certain Risk	Worker injuries due to falling or tipping of items that are not secured to the wall or floor and falling or rolling of items/materials that cannot be secured	1	2	15	30	1	2	7	14
Certain Risk	Risk of bumps, sprains and injuries due to bumps, slips, trips, stumbles, falls and entrapment due to wet/slippery ground	1	2	15	30	0.5	2	15	15
Certain Risk	Wrist disorders due to prolonged computer use	0.5	6	7	21	0.5	3	7	11.5
Certain Risk	Musculoskeletal diseases caused by prolonged standing	0.5	6	7	21	0.5	6	7	21
Acceptable Risk	Body injuries occurring during the pulling and transportation of materials within the unit	0.5	3	7	10.5	0.5	3	7	10.5
Acceptable Risk	Risk of bumps, jams, falls and injuries due to irregular placement of objects in the working environment	0.2	3	7	4.2	0.2	3	7	4.2

L:Likelihood; F: frequency; S: severity; RP: Risk value

When not in use, patient transport vehicles, stretchers and similar equipment should be parked in designated areas with the brakes locked. This is a safety measure for the prevention of uncontrolled vehicle movement and possible accidents. Materials that are heavy or hazardous to health should also be stored on lower shelves when stacking materials. Wet and slippery floors

should be marked with appropriate warning signs. It should be emphasized that care should be taken in these areas. Depending on the general condition of the patient, patient handling and turning should involve more than one member of staff. This aims to protect both the safety of the patient and the health of the employees. These methods ensure the effective implementation of OHS standards and ergonomic principles.

If the work environment involves fixed objects, such as cabinets, that could injure workers if they tip or fall, it is important to secure these. Ensuring worker safety and minimizing potential risks is a crucial step. Chairs, stools, and similar equipment used by employees should be removed from service immediately if faulty and returned to the appropriate department for maintenance or repair. Warning signs such as "Caution, do not use if broken" should be placed on these tools if they cannot be shipped immediately.

If these actions are trained and improved, the risk of vascular disease related to standing will be reduced to RP:42 (L:2, F:3, S:7), there will be fewer physical injuries due to moving and turning patients RP:21 (L:0.5, F:6, S:7), the risk of falling unsecured objects will be eliminated as a result of control and supervision RP:14 (L:1, F:2, S:7). As a result of marking or measures related to wet floors or uneven floors, accidents in such places will also decrease RP:15 (L:0.5, F:2, S:15). Risks from computer use will be reduced as a result of training on the risks associated with screen-based work RP:10.5 (L:0.5, F:3, S:7). Musculoskeletal disorders caused by prolonged standing work, pulling or pushing materials, which are among the acceptable risks, can be reduced by organizing trainings related to manual handling regulations.

Healthcare organizations have a number of measures in place to ensure the professional development, skills and safety of their staff. Healthcare workers may have to race against time because healthcare services by their very nature may require hasty decisions and may be subject to time limits. As a result, health care professionals must work meticulously to provide accurate diagnosis, treatment and care in a race against time. Fatigue, stress, and burnout can result from working under this pressure. This can have an impact on their ability to make decisions and lead to malpractice (Girgin et al., 2023). A patient's health can be seriously affected by an error, misunderstanding or misuse. For this reason, health care professionals should always be very careful and attentive. Within this framework, employees are provided with trainings on communication skills, stress management and anger management.

Table 9. Psychosocial Risks

Decision	Identified Risks	Current Situation				After Preventive Measures			
		L	F	S	RP	L	F	S	RP
Very High Risk	Lack of anger and stress management skills of employees	6	6	15	540	3	2	15	90
High Risk	Risk of employees being subjected to verbal violence	6	3	15	270	3	2	15	90
High Risk	Risk of physical violence, assault and battery against employees	3	1	100	300	1	1	100	100
Certain Risk	Risk of sexual harassment of employees	0.5	0.5	100	25	0.2	0.5	100	10
Certain Risk	Risk of employees being sued	1	0,5	40	20	0.5	0.5	40	10

L: Likelihood; F: frequency; S: severity; RP: Risk value

Psychosocial risks are always present and have a negative impact on health workers. Health workers are under pressure due to the nature of their work. In this regard, the risk of employees' lack of anger and stress management RP:540 (L:6, F:6, S:15) is quite high, and measures should be taken through continuous trainings and counseling RP:90 (L:3, F:2, S:15) (Table 9). The risk of employees being exposed to verbal violence RP:270 (L:6, F:3, S:15), and the risk of physical violence, assault and battery against employees RP:300 (L:3, F:1, S:100) constitute a situation that needs to be resolved in the short term. In order to prevent violence, information on legal regulations should be intensified, and security measures should be increased. In addition, the risk of sexual harassment

RP:25 (L:0.5, F:0.5, S:100) and the risk of being sued RP:20 (L:1, F:0.5, S:40) are recognized risks for hospital employees (Table 9).

Employees should be provided with psychological support when necessary to help them cope with challenging situations and to meet their psychological needs (Baykan & Ünal, 2022). Physical security measures should be in place, such as 24-hour security guards in all areas of the facility, surveillance cameras monitoring the general areas of the hospital, and a rapid response to Code White calls. In addition, in order to increase the effectiveness of these measures, it is necessary to reinforce regular intervention practices following White Code notifications by conducting improvements and exercises where necessary.

The support and training that workers should receive to prevent psychosocial risks can reduce certain risks, but it may not be possible to eliminate them completely. Various measures must be taken to minimize the risks and prevent employees from being exposed to such negative experiences. This includes support such as training programs, awareness-raising seminars, guidance and advisory services. However, as there are different dynamics and variables in each work environment, these measures may not completely eliminate the risks. It is therefore necessary to make continuous efforts to mitigate the risks, which may not always result in the complete elimination of the risks. In this case, it should continuously review its policies and practices and develop new strategies to ensure the safety of employees. Taking precautions does not reduce the severity of the risk because the same outcome will occur, but it does reduce the probability and frequency of the event (Table 9).

Conclusion and Recommendations: The way forward

The health sector is one of the most important sectors that meets the most basic needs of society in our country and in the world. The health sector provides the medical services required for people to sustain a healthy/proper life. The medical services are orchestrated by a number of healthcare workers including nurses, doctors, cleaning staff, security, and information technology staff. As can be seen in every sector, a series of occupational risks might emerge in healthcare sectors, which subsequently causes threats for staff. However, the risks might be alleviated with trainings carried out by the relevant bodies. Along with the present study, we have assessed the risk factors at Pediatric Emergency Department (Iğdır, Türkiye) using Fine Kinney Risk Method. To the best of our knowledge of the survey, the present study is one of the first reports to use the Fine Kinney Risk Method. According to the analysis considered, we have reported the high-risk scores for “anger and stress”, “verbal harassment” and “physical violence”, respectively RP:540, RP:320 and RP:300. Specially, verbal violence was experienced by 73.4% of the employees, but physical violence was experienced by 36.6% of the employees, according to the analysis.

However, there are also some limitations to the present study. Those are as follows; I) The Pediatric Emergency Department of Iğdır State Hospital was the only institution included in this study. The reported findings are the consequences of single hospital. For this reason, the number of participants and hospitals might be increase for comprehensive results. II) In addition, although the necessary approvals were obtained from health institutions and ethics committees at the beginning of the studies, given the sensitivity of the subject, people are reluctant to answer completely honestly when asked. This situation might arise from the fact that individuals are concerned about encountering possible problems in their work environment and can directly affect the success of the research.

High-risk workplaces such as hospitals should pay particular attention to OHS issues. First of all, the risks that may occur in the emergency department of hospitals should be identified, and how these risks can be prevented should be determined by making a risk assessment. Necessary warnings and emergency plans should be prepared within the scope of OHS studies to be carried out by a broadly participated team, including senior management and employees. OHS practices in hospitals should be periodically reviewed and updated when necessary. Thus, the health and safety of employees can always be protected at the highest level. To combat hospital violence, it is important for hospitals to increase security measures and train their staff on how to prevent and

manage violence. In addition, patients and their relatives should be aware of the need for respectful and understanding behavior in the hospital environment.

Aside from the patients and their relatives, personal protective equipment is very critical. In this context, the following recommendations, in accordance with the former reports and our findings, should be handled.

1. An effective method of preventing occupational accidents and occupational diseases is the effective use of personal protective equipment (PPE). PPE comes into play when technical systems, work organization and working methods are insufficient to reduce or prevent risks in the workplace. Healthcare workers have to use various personal protective equipment together or at the same time in different processes to protect themselves and the patients they care for. The most commonly used types of PPE among healthcare workers include gloves, gowns, masks/respirators, goggles and visors. This equipment plays an important role in helping health professionals to protect themselves and those around them from potential risks in the course of their work (Yüksel, 2021).

2. In order to reduce the risk of disease transmission during handling processes, a standardized procedure is required for all patients. In this process, hand hygiene, especially before and after contact, should be of utmost importance. When there is a risk of contact with blood, body fluids, injured skin or mucous membranes, it is important to use personal protective equipment such as gloves, gowns, masks and eye/ear protection. Hand hygiene should be observed before and after putting on and taking off gloves (Zenciroğlu, 2011). Needles should not be covered after use; the tip should not be bent and should be stored in puncture-proof boxes. Workers should cover all wounds and cracks in their hands with dressing materials. Contact isolation should be practiced in addition to standard procedures against diseases that can be transmitted by contact. When entering the patient room, hand hygiene must be observed and apron and gloves must be worn respectively. When leaving the room, gloves and apron should be removed and cleaning with alcohol-based antiseptics should be provided for hand hygiene (Pakdemirli, 2021).

3. These procedures are important to reduce the risk of disease transmission and improve the safety of healthcare workers and patients. An additional isolation procedure should be established against diseases that can be transmitted through coughing, sneezing and talking. Hand hygiene should be ensured before and after contact with the patient. During this process, care should be taken to use personal protective equipment such as medical masks, face shields and gowns. These additional procedures are necessary to reduce the risk of respiratory transmission and to ensure the protection of healthcare workers in contact with patients (Sarmasoğlu et al., 2020).

References

- Adler, A. (2011). *Yaşama sanatı*, (Çev. Kâmuran Şipal), İstanbul: Say Yayınları.
- Akça, S. Ö. ve Aydın, Z. (2016). Eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin kesici-delici tıbbi aletleri güvenli kullanımlarına ilişkin farkındalıkları. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 6(4), 319-326.
- Akdur, R. (1997). Hasta ve sağlık çalışanı ilişkileri ve hasta hakları. *Türkiye Klinikler Tıbbi Bioetik* 5(2), Ağustos 1997.
- Api, A. M., Basketter, D. A., Cadby, P. A., Cano, M. F., Ellis, G., Gerberick, G. F., & Safford, R. (2008). Dermal sensitization quantitative risk assessment (QRA) for fragrance ingredients. *Regulatory Toxicology and Pharmacology*, 52(1), 3-23.
- Azap, A., Ergönül, Ö., Memikoğlu, K. O., Yeşilkaya, A., Altunsoy, A., Bozkurt, G. Y., & Tekeli, E. (2005). Occupational exposure to blood and body fluids among health care workers in Ankara, Turkey. *American journal of infection control*, 33(1), 48-52.

- Baykan, P. ve Ünal, E. S. (2022). Akademisyenlerin çalışma ortamında karşılaştıkları psikososyal tehlikeler: bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 169-181.
- Basketter, D. A., Lea, L. J., Dickens, A., Briggs, D., Pate, I., Dearman, R. J., & Kimber, I. (1999). A comparison of statistical approaches to the derivation of EC3 values from local lymph node assay dose responses. In *Journal of Applied Toxicology: An International Forum Devoted to Research and Methods Emphasizing Direct Clinical, Industrial and Environmental Applications* (Vol. 19, No. 4, pp. 261-266). Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Bepary, B., & Kabir, G. (2022). Occupational risk assessment of wind turbines in Bangladesh. *Applied System Innovation*, 5(2), 34.
- Burkeen, O. E. (1973). The role of the occupational health nurse in performing health examinations. *Occupational Health Nursing*, 21(5), 22-26.
- Bulut, A., Erdiñç, Ü. N. A. L. ve Şengül, H. (2020). Bir kamu hastanesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(1), 1-22.
- Çevirme, A. ve Kurt, A. (2020). Covid-19 Pandemisi ve hemşirelik mesleğine yansımaları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 46-52.
- DiBenedetto, D. V. (1995). Occupational hazards of the health care industry: protecting health care workers. *AAOHN Journal*, 43(3), 131-137.
- Dogan, B., Oturakci, M. ve Dagsuyu, C. (2022). Action selection in risk assessment with fuzzy Fine-Kinney-based AHP-TOPSIS approach: a case study in gas plant. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(44), 66222-66234.
- Efe, B., ve Efe, Ö. F. (2023). Fine-Kinney method based on fuzzy logic for natural gas pipeline project risk assessment. *Soft Computing*, 27(22), 16465-16482.
- Girgin, B., Yıldırım, A. ve Kıskaç, N. (2023). Hemşirelerde mesleki kaygıya neden olan faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 27(2), 94-100.
- Esen, H. ve Aykal, G. (2020). Sağlık kurumlarında yaşanan şiddetin değerlendirilmesi: Eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(1), 1-9.
- İnci, H. Ç. ve Bourse, Y. (2014). Sağlık iletişiminin bakış açısı ile Türkiye’de sağlık işyeri ortamında sağlık çalışanlarına yönelik şiddet. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 31-52.
- Kara, H. Z. ve Şakar, E. (2022). Sağlık Kuruluşlarında çalışanların şiddet olayları hakkındaki düşünceleri üzerine bir araştırma 6th International “Başkent” Congress On Physical, Social And Health Science, 470-481.
- Karagölge, Z. & Gür, B. (2016). Sustainable chemistry: green chemistry. *Journal of the Institute of Science and Technology*, 6(2), 89-96.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 46-57.
- Karahan, V. ve Aydoğmuş, E. (2023). Risk analysis and risk assessment of laboratory work by Fine Kinney Method. *International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches*, 7(4), 442-446.
- Korkmaz, P., Çağlan, F., Aykin, N., Alpay, Y., Güldüren, H. M., Yaşar, Z. ve Uğur, M. (2013). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarında Hepatit A, B, C ve HIV enfeksiyonu seroprevalansı. *Klinik Dergisi*, 26(2), 64.
- Kuleshov, V. V., Skuba, P. Y., & Ignatovich, I. A. (2021). Assessment of the severity of the last accident based on the Fine-Kinney Method. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 720, No. 1, p. 012094). IOP Publishing.
- McCaughey, D., DelliFraine, J. L., McGhan, G., & Bruning, N. S. (2013). The negative effects of workplace injury and illness on workplace safety climate perceptions and health care worker outcomes. *Safety science*, 51(1), 138-147.
- Omaç, M., Eğri, M. ve Karaoğlu, L. (2010). Malatya merkez hastanelerinde çalışmakta olan hemşirelerde mesleki kesici delici yaralanma ve hepatit B baağışıklanma durumları. *Journal of Turgut Ozal Medical Center*, 17(1), 19-25.
- Netro, Z. G. C., Romero, E. D. L. T., & Flores, J. L. M. (2018). Adaptation of the Fine-Kinney method in supply chain risk assessment. *WIT Transactions on The Built Environment*, 174, 43-55.

- Northington, W. E., Mahoney, G. M., Hahn, M. E., Suyama, J., & Hostler, D. (2007). Training retention of level C personal protective equipment use by emergency medical services personnel. *Academic Emergency Medicine*, 14(10), 846-849.
- Nwaru, B. I., Hickstein, L., Panesar, S. S., Roberts, G., Muraro, A., Sheikh, A., & EAACI Food Allergy and Anaphylaxis Guidelines Group. (2014). Prevalence of common food allergies in Europe: a systematic review and meta-analysis. *Allergy*, 69(8), 992-1007.
- Önder, Ö. R., Ağırbaş, İ., Yaşar, G. Y., & Aksoy, A. (2011). Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin geçirdikleri iş kazaları ve meslek hastalıkları yönünden değerlendirilmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 10(1), 31-44.
- Pakdemirli, A. (2021). Sağlık Çalışanları için kişisel koruyucu ekipman kullanımı. *Jinekoloji-Obstetrik ve Neonatoloji Tıp Dergisi*, 18(2), 834-839.
- Pajic, V., & Andrejic, M. (2023). Risk analysis in internal transport: An evaluation of occupational health and safety using the Fine-Kinney method. *J. Oper. Strateg Anal*, 1(4), 147-159.
- Roberts, R. K., & Grubb, P. L. (2014). The consequences of nursing stress and need for integrated solutions. *Rehabilitation Nursing*, 39(2), 62-69.
- Sarmasoğlu, Ş., Çelik, G. H. T. ve Korkmaz, F. (2020). İnceleme: COVID-19 hastalığından korunmaya yönelik kişisel koruyucu ekipman kullanımı. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(Özel Sayı), 47-65.
- Sicherer, S. H., & Sampson, H. A. (2018). Food allergy: a review and update on epidemiology, pathogenesis, diagnosis, prevention, and management. *Journal of Allergy and Clinical Immunology*, 141(1), 41-58.
- Soares, R. Z., Schoen, A. S., Benelli, K. D. R. G., Araújo, M. S., & Neves, M. (2019). Analysis of reported work accidents involving healthcare workers and exposure to biological materials. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(2), 201.
- Taşdemir, C. ve Gür, B. (2021). Sınıf öğretmenlerinin iş sağlığı ve güvenliği öz yeterliği (Iğdır ili örneği). *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 33(3), 467-477.
- Uçak, A. (2009). Sağlık personelinin maruz kaldığı iş kazaları ve geri bildirimlerinin değerlendirilmesi (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Uğurlu, N., Yılmaz, B., & Karacak, F. (2010). İki farklı hastanede çalışan hemşirelerin mesleki risk faktörlerinin belirlenmesi. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 18(1), 19-25.
- Uzuntarla, F. (2022). Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet. *Journal of Social and Analytical Health*, 2(2), 56-56.
- Vendittelli, D., Penprase, B., & Pittiglio, L. (2016). Musculoskeletal injury prevention for new nurses. *Workplace health & safety*, 64(12), 573-585.
- Wood, R. A., Camargo Jr, C. A., Lieberman, P., Sampson, H. A., Schwartz, L. B., Zitt, M., ... & Simons, F. E. R. (2014). Anaphylaxis in America: the prevalence and characteristics of anaphylaxis in the United States. *Journal of Allergy and Clinical Immunology*, 133(2), 461-467.
- Yeşildal, N. (2005). Sağlık hizmetlerinde iş kazaları ve şiddetin değerlendirilmesi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni* 4(5), 280-302.
- Yüksel, A. (2021). Sağlık hizmetlerinde kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanımının önemi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 19(2), 44-50.
- Zenciroğlu, D. (2011). Hastanelerde kişisel koruyucu giysiler ve ekipmanlar. *ANKEM Dergisi*, 25, 176-183.

Annelerin Ergenlik Dönemindeki Kızlarıyla Cinsel
Gelişim ve Sağlıkları Hakkındaki İletişiminin
İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma

Examining Mothers' Communication with Their Adolescent Daughters about
Sexual Development and Health: A Qualitative Research

Özet

Anneler, kızları için önemli bir bilgi kaynağıdır. Kaliteli anne-kız iletişimi, olumlu cinsel sağlık sonuçlarıyla ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle yapılan araştırmada anneler ve kızları arasındaki cinsel gelişim ve sağlık hakkındaki iletişimin içeriğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nitel bir araştırmadır ve çalışma grubunda 20 anne bulunmaktadır. Araştırmada görüşme tekniği kullanılmış, yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile bulgular elde edilmiştir. Araştırma sonucuna göre annelerin neredeyse tamamının kızlarıyla cinsel gelişimleri hakkında konuştuğu görülmüştür. Menstrüasyon dönemi, ped kullanımı, genital bölge temizliği ve kişisel hijyen konuları en sık konuşulan konular olmuştur. Ayrıca cinsel istismardan korunmadan da sıklıkla bahsedilmiştir. Annelerin ne anlatacaklarını, nasıl anlatacaklarını bilemedikleri ve utandıkları için cinsel gelişim hakkında konuşmaktan rahatsız oldukları ve kaçındıkları da belirlenmiştir. Bilgi kaynağı olarak da çoğunlukla internetin tercih edildiği görülmüştür.

Abstract

Mothers are an important source of information for their daughters. Quality mother-daughter communication has been associated with positive sexual health outcomes. Therefore, the aim of the study was to examine the content of communication between mothers and their daughters about sexual development and health. The research is a qualitative research and there are 20 mothers in the study group. Interview technique was used in the research and findings were obtained with semi-structured interview questions. According to the results of the research, it was seen that almost all mothers talked to their daughters about their sexual development. Menstruation period, pad usage, genital area cleaning and personal hygiene were the most frequently discussed topics. Protection from sexual abuse was also frequently mentioned. It has also been determined that mothers are uncomfortable and avoid talking about sexual development because they do not know what to say or how to explain it, and because they are embarrassed. It has been observed that the internet is mostly preferred as a source of information.

Giriş

Cinsel gelişim, doğum öncesinden başlayan ve yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Abrams vd., 2022). Cinsel gelişim ve sağlık hakkında ebeveyn-ergen arasında kurulan iletişim, sağlıklı ergen cinsel davranışlarının teşvik edilebilmesi açısından önemlidir. Araştırmalar, ebeveyn-ergen arasındaki iletişimin ergenlerin sağlıklı cinsel gelişimlerinin yanı sıra sağlıklı cinsel davranışlarının desteklenmesine katkısı olduğunu göstermiştir (Abedini, Tabibi, Ziaee & Kheibari, 2016; Ebeoğlu & Karacan, 2019). Cinsel eğitimin olumlu etkilerinin eğitimi veren kişiye ve eğitimin içeriğine göre farklılık gösterdiği de vurgulanmaktadır (Ebeoğlu & Karacan, 2017).

Önemsemekle birlikte utanma, bilgi eksikliği, konuşmanın gidişatı konusunda endişelenme, nasıl anlatacağını bilememe, geleneksel sebepler (dini ve tabu gibi), ergenlerin konuyla ilgili

Alev Üstündağ

Doç. Dr., Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Ankara, Türkiye,
alev.ustundag@sbu.edu.tr,
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-5832-6810>

Article Type / Makale Türü

Research Article / Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Cinsel Eğitim, Cinsel Sağlık, Anne-Kız İletişimi,
Cinsel İletişim, Ergenlikte Cinsel Gelişim.

Keywords

Sexual Education, Sexual Health, Mother-Daughter Communication, Sexual Communication, Sexual Development in Adolescence.

JEL Codes: I10

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı /
Research and Publication Ethics

Çalışmanın araştırma kısmı Sağlık Bilimleri
Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar
Etik Kurulu'nun 11.06.20221 tarih ve 2021/20
sayılı Kararı ile alınan izin doğrultusunda
gerçekleştirilmiştir.

Submitted: 07 / 11 / 2023

Accepted: 07 / 12 / 2023

merakını artabileceği ihtimali ve ergenlerin ebeveynlerinin cinsel davranışları teşvik ediyor gibi algılamaları sebeplerinden dolayı ebeveynler ergen çocuklarıyla cinsel gelişim ve cinsel sağlık konularında konuşmaktan kaçınmaktadır (Vanderberg vd., 2016). Ancak Dutra, Miller ve Forehand (1999) yaptıkları araştırmada annelerin ergen kızlarıyla cinsel gelişimleri ve değişimleri hakkında daha fazla iletişim kurduğunu ve kurdukları bu iletişimin ergen kızlarının riskli cinsel davranış olasılığını azalttığını belirlemişlerdir. Ancak annelerin yanı sıra ergenlerin de cinsel gelişimleri ve sağlıkları hakkında konuşmaya istekli olması önemlidir. Yani, ergenlerin konuşmak istememesi, sorulara cevap vermemeleri veya olumsuz cevap/tepki vermeleri (örneğin dinlememe, sessiz kalma, utanma, küçümseme gibi) de annelerin konuşmaktan vazgeçmesine neden olabileceği gibi anne-ergen cinsel iletişimini olumsuz etkileyebilir (Flores & Barroso, 2017; Grossman vd., 2018).

Ergenlik döneminde hem cinsel merak hem de risk alma davranışı oldukça artmaktadır (Attila vd., 2022). Ortaya çıkan bu cinsel merakı giderecek gerekli bilgiye uygun kaynaklardan ulaşmaları sağlanmazsa ergenler bu bilgileri elde etmek amacıyla çeşitli kaynaklara yönelebilmektedir (Öztürk & Siyez, 2015). Bu kaynaklar ergenlerin yanlış inanç ve tutum geliştirmelerine sebep olabileceği gibi bu yanlış bilgileri yaşam boyu doğru kabul edebilme ihtimalleri de büyüktür (Anıkputa & Horner, 2021). Bu nedenle ergenlik döneminde cinsel gelişim ve sağlık hakkındaki iletişimin ciddi bir şekilde ele alınması ve değerlendirilmesi gerekmektedir (Tuğut & Gölbaşı, 2019). Ayrıca araştırmalar ergenlerde cinsel risk alma davranışının azaltılması açısından cinsel gelişim ve sağlık hakkındaki iletişimin etkili olduğunu göstermiştir (Garzón-Orjuela vd., 2021). Bu nedenle yapılan bu araştırmada annelerin 12-15 yaş arasında bulunan kızlarıyla cinsel gelişim ve sağlıkları hakkında kurdukları iletişimin içeriğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çünkü ülkemizde bu konu hakkında yapılan araştırmalar çoğunlukla ergenlik öncesi dönemi kapsamakta (Ceylan & Çetin, 2015; Erkoç, Şişman & Yalçın, 2023; İşler & Gürşimşek, 2018) ergenlik dönemini kapsayan herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. Ergenlik cinsel gelişim açısından oldukça önemli bir dönemdir. Bu dönem sonunda ergenlerin cinsel olgunluğa ulaşmaları beklenen gelişimsel görevleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle ergenlere yapılan bilgilendirme çalışmalarının onların gelişimini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Ancak mevcut durumda cinsel gelişim ve sağlıkları hakkında ne tür iletişim kurulduğu, hangi konulara değinildiği ve iletişim sürecinde yaşanan zorlukları ortaya koyan bir araştırmanın olmaması, bu araştırmanın tasarlanma nedenleri arasında bulunmaktadır.

1. Yöntem

1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, nitel araştırma olarak tasarlanmış, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir (Neuman, 2012).

1.2. Çalışma Grubu

Çalışma Ankara İlinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunda 20 anne bulunmaktadır. Çalışma grubunun belirlenebilmesi için olasılıklı olmayan amaçlı örneklem seçimi yönteminden yararlanılmıştır (Neuman, 2012). Bu bağlamda araştırma kapsamında 12-15 yaş arasında kız çocuğu bulunan ve gönüllü olan annelerin katılımı sağlanmıştır. Çalışma grubunda bulunan annelere ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Genel Özellikleri

Çalışma Grubu	Anne
Eğitim düzeyi	n
Yüksek lisans/doktora	2
Üniversite	2
Lise	16
Meslek	n
Öğretmen	1
Emlakçı	1
Muhtar	1
Memur	12
Kasiyer	1
Ebe	1

Çalışmıyor	3
Çocuk Sayısı	n
1	10
2	10
Çocuklarının Yaşı	n
9	1
10	2
12	3
13	5
14	2
15	10

1.3. Verilerin Toplanması

Araştırma görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiş, görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanımı tercih edilmiştir. Bu nedenle verilerin toplanması için yarı-yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme formunda bulunan 13 soru ile anneler ve kızları arasındaki cinsel gelişim ve sağlık hakkındaki iletişimin içeriği belirlenmeye çalışılmıştır.

Anneler ile yapılan görüşmeler 20-30 Haziran 2021 haftası içerisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılmadan önce annelerin sözlü onayı alınmıştır. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiş ve annelerden izin alınarak ses kaydına alınmıştır. Her bir görüşme yaklaşık 30-45 dakika arası sürmüştür.

1.4. Verilerin Analizi

Nitel olarak gerçekleştirilen bu araştırmadan elde edilen verilerin mümkün olduğunca özgün halleri korunmaya çalışılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi ile önce temalar ve daha sonra alt temalar belirlenmiş, annelerin yanıtları bu alt temalar bağlamında kodlanmıştır (Neuman, 2012; Miles & Huberman, 1994).

1.5. Araştırma Etiği

Araştırma etik kurallara uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Araştırma için Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 11.06.2021 tarihli ve 21/456 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

2. Bulgular

2.1. Annelerin kendi cinsel gelişim ve sağlıkları ile ilgili iletişim durumları

Araştırmanın temel amacı annelerin 12-15 yaş arasında bulunan kızlarıyla kurdukları cinsel gelişim ve sağlık hakkındaki iletişimin içeriğinin incelenmesidir. Görüşme sırasında demografik bilgiler alındıktan sonra annelerden kendi ergenlik dönemlerini düşünmeleri istenmiş ve araştırmanın ilk sorusu sorulmuştur: "Sizinle ergenlik döneminizde cinsel gelişiminiz ve sağlığınız hakkında konuşan biri oldu mu? A) Eğer olduysa bu kimdi? B) Eğer olmadıysa ilk konuşmanız kaç yaşınızda ve kiminle olmuştu?" Annelerden sadece biri ergenlik döneminde öğretmeni tarafından bilgilendirildiğini ifade etmiştir. Daha büyük yaşlarda bilgilendirildiğini ifade eden diğer annelerin çoğunun yanıtı arkadaş, en yakın kız arkadaş ve medya şeklinde olmuştur. Tablo 2'de annelerin soruya verdikleri yanıtlar daha ayrıntılı ifade edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 2. Annelerin Kendi Ergenlik Dönemlerinde Aldıkları Farkındalık Eğitiminin Özellikleri

Anneler	Ergenlik döneminde cinsel gelişimleriyle ilgili eğitim ve/ya bilgilendirme alma durumu	Eğitim ve/ya bilgilendirmeyi kimden/nereden aldığı	İlk eğitim ve/ya bilgilendirme yaşı	Eğitim ve/veya bilgilendirmeyi kimden/nereden aldığı (ergenlik sonrası için)
A1	Hayır		20 üstü	Arkadaş
A2	Evet	Öğretmen	14	
A3	Hayır		Hatırlamıyor	En yakın kız arkadaş
A4	Hayır		Evlenmeden önce	En yakın kız arkadaş

A5	Hayır		Nişanlandığında	Arkadaş
A6	Hayır		Lise bitmişti	En yakın kız arkadaş
A7	Hayır		Hatırlamıyor	Televizyon/medya
A8	Hayır		Hiç eğitim almamış	
A9	Hayır		Hiç eğitim almamış	
A10	Hayır		Evlenmeden önce	En yakın kız arkadaş
A11	Hayır		20 üstü	Arkadaş
A12	Hayır		Hatırlamıyor	Televizyon/medya
A13	Hayır		20 üstü	En yakın kız arkadaş
A14	Hayır		20 üstü	Kuzen
A15	Hayır		20 üstü	Televizyon/medya
A16	Hayır		20 üstü	Televizyon/medya
A17	Hayır		Evlenmeden önce	En yakın kız arkadaş
A18	Hayır		Hatırlamıyor	Arkadaş
A19	Hayır		Hiç eğitim almamış	
A20	Hayır		Evlenmeden önce	Arkadaş

Annelerin sorulara verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A2: "Evet, ben hatırlıyorum. 14 yaşındaydım. O zamanlar ortaokuldaydık. Öğretmenimiz sınıftaki tüm erkekleri bahçeye çıkarmıştı. Sadece kızlar kalmıştık. O zaman adet görme, ped değiştirme, tüylerin alınması ve banyo yapma gibi şeylerden bahsetmişti"

A4: "Evlenmeden önce ilk kez bu konu konuşuldu. Annemden utanırdım. Evlenme olunca korktum biraz. Çok yakın kız arkadaşım yeni evlenmişti. Onunla konuştum nasıl bir şey diye. Tam cinsel gelişime giriyor mu bu bilemedim. Daha çok evlilik öncesi gibiydi"

A15: "Ben televizyonda bir şey izlediğimi hatırlıyorum ama program mıydı, dizi miydi onu hatırlamıyorum. Birisi anlatıyordu onu dinledim bitene kadar. Öyle oldu bilgim biraz"

3.2. Annelerin kızlarıyla cinsel gelişim ve sağlıkları ile ilgili iletişim kurma durumları

Öncelikli olarak annelerin ergen kızlarıyla cinsel gelişim ve sağlıkları ile ilgili iletişim kurup kurmadıkları sorulmuştur. Annelerin on sekizi konuştuklarını ifade etmiştir. Henüz konuşmadığını söyleyen annelere nedeni sorulmuş, anneler de konudan çok rahatsız olduklarını ifade etmiştir.

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A2: "Yok ben bir şey anlatmadım. Niyetlendim ama rahatsız oldum ne bileyim. Utandım galiba"

A5: "Kıllanma başladığı zaman anlattım her şeyi. Korksun da istemedim ama biraz fazla anlatmışım mı galiba emin olamadım hiç."

A13: "Adet görmeye başladığı zaman konuştum"

Annelere kızlarıyla cinsel gelişim ve sağlıkları ile ilgili konuşurken kendilerini ne kadar rahat hissettikleri sorulmuş ve annelerin çoğunluğu rahat hissetmediklerini ifade etmiştir. Annelerin soruya verdikleri yanıtlar Tablo 3'te sunulmuştur:

Tablo 3. Annelerin Cinsel Gelişim Hakkında Konuşurken Kendilerini Rahat Hissetme Durumları

Düşünceler	Anne
Çok az rahattım	16
Rahattım	4

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A8: "Hiç rahat değildim. Çok çok az rahattım. Çok gerildim denebilir hatta"

A12: "Çok az rahat diyebilirim. Konu çok rahatsız edici benim için. Çok zor anlatması o yüzden rahat değildim"

A18: "Ben rahattım. Bu normal bir şey, o yüzden bende normal karşılıyorum. Her şeyi anne babadan öğreniyor çocuklar. Tabii ki ben ona en doğusunu anlatacağım. Yoksa internetten saçma sapan şeyler öğrenebilir"

Annelere kızlarıyla yaptıkları konuşma sırasında rahatsız eden herhangi bir durumla karşılaşmış ve rahatsız eden durumların neler olduğu sorulmuştur. Altı anne konuşurken rahatsız edici herhangi bir durumla karşılaşmadığını ifade ederken on dört anne; ne anlatacaklarını ve nasıl anlatacaklarını bilemediklerinden, utandıklarından, konuşurken rahatsız hissettiklerinden, ayıp olduğunu düşündüklerinden, yanlış bilgi vermek istemediklerinden ve kızlarının ilgisini cinselliğe çekmek istemediklerinden dolayı rahatsız olduklarını ifade etmiştir. Annelerin soruya verdikleri yanıtlar Tablo 4'te sunulmuştur:

Tablo 4. Konuşma Sırasında Rahatsız Eden Durumlar

Anneler	Yaptığınız konuşma sırasında sizi rahatsız eden durumlar oldu mu?	Genel olarak değerlendirdiğinizde hangi durumlar sizi rahatsız etti?
A1	Evet	Ne anlatacağımı bilemedim
A2	Evet	Ne anlatacağımı bilemedim Nasıl anlatacağımı bilemedim Utandım Rahatsız hissettim Yanlış bilgi vermek istemedim İlgisini cinselliğe çekmek istemedim
A3	Hayır	Nasıl anlatacağımı bilemedim
A4	Evet	Ne anlatacağımı bilemedim Nasıl anlatacağımı bilemedim Utandım Rahatsız hissettim Ayıp olduğunu düşündüm Yanlış bilgi vermek istemedim İlgisini cinselliğe çekmek istemedim
A5	Hayır	Nasıl anlatacağımı bilemedim
A6	Evet	Ne anlatacağımı bilemedim
A7	Evet	Rahatsız hissettim
A8	Evet	Ayıp olduğunu düşündüm
A9	Hayır	Utandım
A10	Evet	Nasıl anlatacağımı bilemedim
A11	Hayır	Ne anlatacağımı bilemedim
A12	Evet	Ne anlatacağımı bilemedim Nasıl anlatacağımı bilemedim Utandım Rahatsız hissettim Yanlış bilgi vermek istemedim İlgisini cinselliğe çekmek istemedim
A13	Evet	Ne kadar anlatacağımı bilemedim
A14	Evet	Nasıl anlatacağımı bilemedim
A15	Hayır	Utandım
A16	Evet	Utandım Rahatsız hissettim Ayıp olduğunu düşündüm
A17	Hayır	Ne kadar anlatacağımı bilemedim
A18	Evet	Nasıl anlatacağımı bilemedim
A19	Evet	Utandım Rahatsız hissettim Ayıp olduğunu düşündüm
A20	Evet	Utandım

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A15: "Konu zaten bıçak sırtı. Ne söylesem nerede dursam ne biliyor ne bilmesi gerekiyor off çok zor"

A18: "Karşıdaki kızın ama konuşmak utandırıyor"

A19: "Ayıp aslında. Yüz göz olacağız siye tedirgin oldum"

Annelere kızlarıyla cinsel gelişim ve sağlıkları ile ilgili konuşurken hangi konulardan bahsettikleri sorulmuştur. Annelerin çoğunlukla menstrüasyon dönemi, ped kullanımı, kişisel hijyen ve genital organ hijyeni gibi konular hakkında konuştukları görülmüştür. Ayrıca cinsel

istismardan korunma ve mahremiyet eğitimi kapsamında bulunan konuların da anne-kız iletişimi sırasında sıklıkla konuşulduğu belirlenmiştir. Annelerin verdikleri yanıtlar Tablo 5'te sunulmuştur:

Tablo 5. Cinsel Gelişim ve Sağlık Hakkında Eğitim Verilen Konu Başlıkları

Konular	Eğitim/konuşma sıklığı
Benlik saygısı ve özgüven geliştirme	Hiç konuşulmadı
Genital organların tıbbi isimleri	Hiç konuşulmadı
Özel bölgelere dokunmama (sadece kimler dokunabilir)	Sık konuşuldu
Menstrüasyon dönemi	Sık konuşuldu
Kişisel temizlik ve hijyen	Sık konuşuldu
Genital bölge temizliği	Sık konuşuldu
Cinsel istismardan korunma	Sık konuşuldu
Birisi özel bölgelerine dokunmaya çalıştığında oradan hemen uzaklaşma	Sık konuşuldu
Birinin özel bölgelerinin fotoğrafını çekmesinin uygun olmaması	Sık konuşuldu
Tanıdığı veya sevdiği birinin onu rahatsız edecek veya üzecek şekilde özel bölgelerine dokunduğunda ne yapması gerektiği	Birkaç kez konuşuldu
Kendini rahatsız eden bir durum olduğunda ya da istismar edildiğinde, bunu ebeveynlerine ya da güvendiği birine anlatabileceği	Birkaç kez konuşuldu
Cinsel yolla bulaşan hastalıklar	Hiç konuşulmadı
Cinsellikten uzak durma	Sık konuşuldu
Cinsel ilişki	Hiç konuşulmadı
Ped kullanımı	Sık konuşuldu
Mastürbasyon	Hiç konuşulmadı
Karşı cinsle yakın ilişkiler (flört)	Bir kez konuşuldu

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A2: "Evlilik öncesi cinselliği kabul edemeyiz. O yüzden çok sıkı uyarıyorum"

A5: "Kimse dokunmasın, Allah korusun başına bir şey gelmesin diye yıllardır tembihliyorum. Neler oluyor haberlerde görüyoruz. Herkes sapık"

A12: "Adet olunca pedini sık sık değiştirsin, ellerini yıkasın diye söylüyorum. Havalar sıcakken daha sık söylüyorum. Adet olurken banyo yapılmaz anlatıyorum"

A18: "Evet konuştuk bu konulardan birçoğunu. Kendini koruması önemli. Kız olduğu için adet olunca anlattım kaç gün sürecek, nasıl banyo yapacak, tüylerini zaten güzellik merkezinde aldırıyoruz. O yüzden biliyor bunları"

Ayrıca anne-kız iletişimi sırasında hiç konuşulmayan konular arasında cinsel yolla bulaşan hastalıklar, cinsel ilişki, mastürbasyon ve genital organların tıbbi isimleri bulunmaktadır. Karşı cinsle flört durumu da kızların uzak durmaları gereken hal olarak anneler tarafından genellikle ele alınmıştır. Annelerin çoğunluğu, yaşlarının çok küçük olduğunu düşündükleri için kızlarının erkek arkadaşı olmasını istememektedir. Yapılan bu konuşmaların da uyarı kapsamında yapıldığı belirlenmiştir.

Annelere kızlarıyla kurmak istedikleri iletişimin önünde engel olduğunu düşündükleri durumlar olup olmadığı sorulmuştur. Annelerin engel olduğunu düşündükleri durumlar yine benzer şekilde konudan rahatsız olmaları, utanmaları, bilgilerinin yetersiz olduğunu düşünmeleri, doğru bilgiye sahip olup olmadıklarından emin olmadıkları, kızlarının küçük olduğunu düşünmeleri olarak belirlenmiştir. Annelerin verdikleri yanıtlar Tablo 6'da sunulmuştur:

Tablo 6. Annelerin Cinsel İletişimin Önünde Engel Olduğunu Düşündükleri Durumlar

Anneler	Olası engel durumları
A1	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmaktan rahatsız olma
A2	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmaktan rahatsız olma Doğru cevaplara sahip olduğundan emin olamama Bilgi yetersizliği
A3	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmak için çok küçük/genç olduğunu düşünme
A4	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmaktan rahatsız olma Doğru cevaplara sahip olduğundan emin olamama Bilgi yetersizliği Kızının bu konu hakkında konuşmak istemediğini düşünme

	Bu konuları konuşmanın cinsel olarak aktif olmasının sorun olmadığını düşünmesini sağlaması
A5	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmak için çok küçük/genç olduğunu düşünme
A6	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmaktan rahatsız olma
A7	Utanma
A8	Utanma
A9	Utanma
A10	Doğru cevaplara sahip olduğundan emin olamama
A11	Bilgi yetersizliği
A12	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmaktan rahatsız olma
A13	Bilgi yetersizliği
A14	Doğru cevaplara sahip olduğundan emin olamama
A15	Utanma
A16	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmaktan rahatsız olma
A17	Bilgi yetersizliği
A18	Doğru cevaplara sahip olduğundan emin olamama
A19	Cinsel gelişim ve değişim hakkında konuşmaktan rahatsız olma
A20	Utanma

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A1: "Bu konu hakkında konuşmak rahatsız edici zaten başlı başına"

A4: "Kızımın merak ettiğini çok sanmıyorum yani hiçbir şey sormadı ki konuşurken. O yüzden bende çok fazla bir şey anlatmadan bir an önce konu kapansın istedim. Zaten anlatmak merak ettirir. O yüzden sorsaydı söylerdim ama ne söylenir bu yaşta şimdiki çocuklar her şeyi zaten öğreniyor bilgisayardan"

A7: "Ben utanıyorum"

A10: "Yani işin doğrusu ne ondan emin değilim. Ne bilmeleri gerekir ki kafam karışık. Her şeyde anlatılmaz ki"

Annelere cinsel gelişim ve sağlıkları ile ilgili kızlarıyla konuştuklarında ya da konuşmadan önce yararlandıkları kaynaklar olup olmadığı sorulmuştur. Annelerin yararlandıkları kaynağın çoğunlukla internet olduğu görülmüştür. İnternet çok genel bir kaynak olarak ifade edilebilir. İnternette yer alan bilgilerin doğruluk oranlarının değerlendirilmesi oldukça zordur çünkü internette konu ile ilgili milyonlarca bilgiye ulaşılabilir. Annelerin dijital okuryazarlık düzeyleri bilinmediği için doğru internet kaynaklarına erişim durumları ile ilgili değerlendirme yapılamamıştır. Ancak kitaplardan ya da sağlık personelinin yararlanmayı düşünmemiş olmaları da bir diğer önemli bulgu kapsamında değerlendirilebilir.

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A1: "İnternette her şey var"

A3: "Kendi bilgilerim yetiyor"

A8: "İnternete yazınca bulunuyor"

A17: "Bilmem, kendi bilgimle anlattım"

Annelere kızlarına cinsel gelişim ve sağlıkları ile ilgili yeterli ve doğru bilgi verebileceğinizden ne kadar emin oldukları sorulmuştur. Annelerin yedisi kızlarına cinsel gelişimi hakkında yeterli ve doğru bilgi verebileceğinden emin olduklarını ifade ederken beşi oldukça emin olduğunu ifade etmiştir. Yedi anne ise hiç emin olmadığını belirtmiştir. Önceki bulgular annelerin bilgi yetersizliklerinin bulunduğunu düşündüklerini ve bu konuda doğru bilgiye sahip olup olmadıkları konusunda kararsızlık yaşadıklarını göstermektedir. Aynı annelerin yine emin olamamaları bulgular arasındaki tutarlılığı göstermektedir.

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A10: "Yok hiç emin değilim. Doğru söylerim de her şeyi söyleyemem. Cevap vermesem galiba"

A16: "Eminim dersem yalan olur. Yani sıkıntılı. Yeterli mi bilemedim ama yalan söylemedim"

A17: "Bildiğim ve gerekli gördüğüm kadarını konuştum. Oldukça eminim kendimden"

A19: "Eminim"

Annelere ergenlerde cinsel gelişim ve sağlık konusunda eğitim aldıktan sonra kızlarına yeterli ve doğru bilgi verebileceğinizden ne kadar emin oldukları sorulmuştur. Anneler konu hakkında bilgi ve eğitim alsalar dahi mevcut durumun değişmeyeceğini düşünmektedir. Bu nedenle bu

durumun eğitim ve bilgilendirme ile ilgili değil de konu ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Cinsel gelişim ve cinsel sağlığın anneler için rahatsız edici bir konu olduğu elde edilen diğer bulgularda görülmektedir.

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A4: "Bilgi almak iyi ama yine de hiç emin hissetmedim"

A9: "Bilgi alsam neyi ne kadar anlatacağımı bilsem çok daha emin olurum"

A12: "Çok iyi olurdu. Çok ihtiyacım var aslında. Bilince daha rahat anlatır emin olur insan konuştuğundan"

Annelere ergen cinsel gelişimi, sağlığı ve eğitimiyle ilgili bilgilere yeterince erişimleri olup olmadığı sorulmuştur. Annelerin çoğu kaynaklara erişim konusunda sorun yaşadığını ifade etmiştir.

Annelerin soruya verdikleri yanıtlardan örnekler aşağıda sunulmuştur:

A5: "Tabii ki hayır. Hiçbir şey yok ki"

A7: "Hayır. Okullar neden anlatmıyor. Bence bu onların görevi aynı zamanda"

A13: "Sağlıklı kaynak yok desem yeridir"

A16: "Ben ulaşamadım. Bakmadım da"

A20: "İstediğim şeyleri internetten kolayca buluyorum. İnternette her şey var bence. Var yani"

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmada anneler ve ergen kızları arasındaki cinsel gelişim ve sağlıkları hakkındaki iletişimin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan değerlendirmede annelerin kendi ergenlik dönemlerinde cinsel gelişim kapsamında eğitim almadıkları, eğitim kapsamında yapılan ilk bilgilendirmenin arkadaşları ve çok yakın kız arkadaşları tarafından evlilik öncesi bilgilendirme olduğu belirlenmiştir. Annelerin cinsel gelişim ile ilgili kızlarıyla konuşma konusunda rahatsız olmaları, utanmaları ve ne anlatacaklarını bilmemelerinin temelinde bu durumun olabileceği düşünülmektedir. Çünkü kendilerinin ilk cinsel iletişimi evlilik öncesi eğitim olunca cinsel gelişim hakkında kızlarıyla yapacakları konuşma sırasında da bu konudan bahsedebileceklerini düşünmeleri yani cinsel gelişim eğitiminin cinsel ilişkiyi çağrıştırmış olabileceği düşünülmektedir. Cinsel gelişimin ülkemizde cinsel ilişki ile karıştırılması yeni rastlanılan bir konu değildir. Yapılan farklı çalışmalarda da ebeveynlerin cinsel gelişim ile cinsel ilişkiyi karıştırdıkları belirlenmiştir. İşler ve Gürşimşek (2018) araştırmalarında ebeveynlerin cinsel gelişim dendiğinde cinsel ilişki olarak düşünüp yorumladıklarını belirlemişlerdir. Yani cinsel gelişimin cinsel ilişki ile karıştırılması söz konusudur. Ergenlik, cinselliğin önemli gelişmelerinin gerçekleştiği bir geçiş aşamasıdır. Ergenlik dönemi birincil ve ikincil cinsiyet organlarının belirginleştiği, kızların cinsel olgunluğa ulaştığı dönemdir (Kar, Choudhury & Singh, 2016). Bu nedenle annelerin kızlarıyla yaptıkları konuşmalarda cinsel istismardan korunma konularına sıklıkla yer vermelerinde bu durumun etkili olduğu düşünülmektedir. Araştırma sonucunda cinsellikten uzak durma sıklıkla konuşulan bir diğer konu olarak belirlenmiştir. De Graaf ve arkadaşlarına göre (2011) 10-15 yaş arası ergenlerin ilk flört ilişkilerini ve cinsel deneyimlerini yaşadıkları dönemdir. Bu nedenle ergenler neyi sevip neyi sevmediklerini, cinsel deneyimleri karşılıklı olarak nasıl değerlendireceklerini ve cinsel ilişkinin olumsuz sonuçlarını nasıl önleyeceklerini öğrenmek zorundadır. Kültürel ve dini değerlerimizde evlilik öncesi cinsel ilişki uygun karşılanmadığı için annelerin kızlarını yetiştirirken bu konuda hassas olmaları ve koruyucu tutum sergilemeleri doğal bir durum olarak kabul edilmektedir. Annelerin buradaki temel düşüncelerinin kızlarını olası olumsuz durum ve koşullardan koruyabilmek olduğu ifade edilebilir. Ayrıca cinsel gelişim; benlik saygısı, kişilik ve kimliğin gelişimi açısından oldukça önemlidir. Ergen cinsel sağlığı, ergenin kendisine ve her iki cinsiyetten diğer insanlara saygı duymasına dayanmaktadır (Artan, 2017). Annelerin hiçbirinin benlik saygısı ve özgüven geliştirme konularında kızlarıyla konuşmamış olmasının telafi edilmesi gereken önemli bir eksiklik olduğu düşünülmektedir.

Çalışma grubunda bulunan annelerin büyük çoğunluğu kızlarıyla cinsel gelişim ve sağlık hakkında iletişim kurmuştur. İletişimin niteliği konusunda yeterliliğin söz konusu olmadığı, yapılan konuşmaların kapsamlı olmadığı, annelerin kendilerini rahat hissetmedikleri ve utandıkları

belirlenmiştir. Holman ve Koenig Kellas (2018) anneler ile yapılan konuşmaların ergenlerin cinsellikle ilgili düşünceleri ve tutumları üzerinde etkileri olduğunu ileri sürmektedir. Pariera ve Brody (2018) ergen-ebeveyn arasında kurulan cinsel iletişimde ebeveynlerin cinsel gelişimle ilgili konular hakkında bilgi sahibi olduklarını, rahat olduklarını ve bu bilgileri müdahaleci veya utanç verici olmayan bir şekilde paylaşma konusunda açık ve yetenekli olduklarını gösterebilen becerilerinin önemini vurgulamaktadır. Annelerin kendilerini rahatsız hissetmeleri kızlarının da rahatsız hissetmelerine sebep olabilir. Kızların konunun konuşulmaması ya da soru sorulmaması gerektiği düşüncesine sahip olmalarına bile neden olabilir. Annelerin bilgilendirme yapılsa dahi kendilerini yeterli ve rahat hissetmeyeceklerini düşünmeleri sonucu da bu düşünceleri destekler niteliktedir. Annelerin “cinsel” kelimesine karşı bir önyargıları olduğu ve konunun içeriği her ne olursa olsun kaygılanmalarına sebep olduğu elde edilen bulgular doğrultusunda ifade edilebilir. Yapılacak bilgilendirme çalışması ile annelere ergenlik döneminin cinsel gelişim özelliklerinin açıklanması, yaşlara ve cinsiyetlere göre çocuklarına vermeleri gereken bilgi ve içeriği hakkında eğitim verilmesi, anne-ergen iletişim becerileri konusunda farkındalık kazandırılmasının kaygılarını azaltabileceği düşünülmektedir. Bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları sonucunda aynı zamanda her iki tarafın rahatsızlığı da azaltılabilir. Çünkü yapılan araştırma sonuçları eğitimin ve bilgilendirmenin ebeveynlerin tutumları üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir (Byers & Sears, 2012; Pariera & Brody, 2018; Foster vd., 2011). Cinsel gelişim hakkında bilgilendirmenin yanı sıra ebeveyn-ergen cinsel iletişimini geliştirmeye yönelik müdahalelerin etkililiğine ilişkin incelemeler, bu müdahalelerin birçok ebeveynin ergenleriyle cinsel iletişimini artırdığını da göstermiştir (Ebeoğlu & Karacan, 2019;2017).

Cinsel gelişim bebek anne karnındayken başlamaktadır. Her yaş grubunu özelliğine göre çocuklara verilmesi gereken bilgiler birbirinden farklı olmakla birlikte ergenlik cinsel gelişim konusunda en fazla bilgilendirme yapılması gereken dönemi ifade etmektedir (Artan, 2017). Annelerin genellikle menstrüasyon olmalarının ardından kızlarıyla konuşmaya başladıkları belirlenmiştir. Bu durum aslında annelerin kaçınma eğiliminde olduklarını ve “zorunda” olana kadar beklediklerini düşündürmektedir. Çünkü menstrüasyon; ped kullanımı, menstrüasyon döngüsü, menstrüasyon sancısı- ağrısı ve kişisel hijyen gibi konular hakkında anneleri kızlarına bilgi vermeye zorlamaktadır. Beckett ve arkadaşları (2010) bu durumu ebeveynlerin genellikle çocuklarıyla cinsel gelişimleri hakkında çok geç konuştukları ve olumsuz durumları önleyici faydalar elde etmek için de çok geç kaldıkları şeklinde ifade etmektedir. Bu nedenle annelerin kızlarının cinsel gelişimi ve sağlığı ile ilgili konuşmalarının önündeki engelleri ve yönlendirmeleri anlamının, bu konuşmaların sıklığını ve kalitesini artırmaya yönelik müdahaleler geliştirilmesi için çok önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma sonucunda annelerin genelde ne anlatacaklarını, nasıl anlatacaklarını bilemedikleri ve utandıkları için konuşmaktan rahatsız oldukları görülmektedir. Bu durum başlangıç noktası olarak belirlenebilir. Beckett ve arkadaşlarına (2010) göre de cinsel eğitime başlamak için önemli nokta; ebeveynlerin çocuklarıyla nasıl ve neden konuşmaları gerektiğini anlamalarına yardımcı olmaktır. Malacane ve Beckmeyer (2016) cinsel gelişim ve sağlıkla ilgili iletişimde ebeveyn temelli dört tür engel tanımlamıştır: yetersiz cinsel gelişim bilgisi, ergenlerin konuşmaya hazır olmadığına inanmak, konuşmadan rahatsızlık hissetmek ve demografik faktörler. Annelerin yaşadıkları bilgi eksikliğinin kaygılarını arttırdığı ve kaçınma eğiliminde olmalarına sebep olduğu söylenebilir. Ayrıca literatür incelendiğinde elde edilen bulgularla benzer şekilde ebeveynlerin genellikle durumu uygun şekilde ele alamayacaklarından, çocuklarıyla çok erken veya çok geç konuşacaklarından veya çocuklarını yanlış bilgilendireceklerinden korktuklarını göstermektedir (Widman vd., 2014; Stone vd., 2013).

Annelerin bilgi kaynağı olarak çoğunlukla interneti kullandıkları ve bilgiye erişim konusunda zorluklar yaşadıkları belirlenmiştir. Alan uzmanları tarafından yüz yüze yapılacak farkındalık çalışmalarının çok daha etkili olabileceği düşünülmektedir. Yüz yüze eğitim çalışmaları; öncelikle annelerin gönüllü olması, eğitim için zaman ayırmaları ve düzenli katılmaları ve bu konuda eğitimli personel gerektirmektedir. Johnson (2012) yüz yüze eğitim çalışmalarının faydalı olmakla birlikte ebeveynlerin sürdürmemesi ve zaman ayarlama sorunlarının bulunması nedeniyle sınırlı erişime sahip olduğunu vurgulamaktadır. Eğitimlere katılma oranları artırıldığında ebeveynlerin

bilgilerinin arttığı, kaygılarının azaldığı ve ergen-ebeveyn cinsel iletişimin arttığı yapılan çalışma sonuçlarıyla ortaya koyulmuştur (Dinaj-Koci vd., 2015). İnternette doğru kaynaklar olmakla birlikte yanlış bilgiler de fazlaca bulunmaktadır (Üstündağ, 2020). Bu sadece anneler açısından değil, ergen kızlar açısından da riskli bir durumdur. Çünkü ergenlerin ilk bilgi kaynakları ebeveynleridir. Coleman'a (2011) göre ergenlerin cinsel gelişimde etkili olan pek çok sosyal faktör bulunmaktadır, ancak ilk dikkate alınması gereken faktör ailesidir. Bu nedenle eğer ebeveynleri yeterli ve doğru bilgiyi aktarmazlarsa ergenler bu ihtiyaçlarını arkadaşları ve medya aracılığıyla gidermeye çalışabilir. Ergenlerin cinsel konularda güvenilirliği kesin olmayan kaynaklardan bilgi almaları, yaşamlarını etkileyecek birçok olumsuz düşünceye sahip olma riskini beraberinde getirmektedir (Nair vd., 2012). Bilgi, destek ve gerekli kaynak sağlandığında ebeveynlere çocuklarıyla cinsel gelişimleri ve sağlıkları hakkında nasıl iletişim kuracakları öğretilir.

Yapılan araştırma sonucunda annelerin neredeyse tamamının ergen kızlarıyla cinsel gelişimleri ve sağlıkları hakkında konuştukları belirlenmiştir. Yapılan konuşmalar değerlendirildiğinde ise konuların menstrüasyon temeline dayandığı görülmüştür. Zaten anneler de kızlarıyla konuşmak için menstrüasyon yaşamalarını beklemiştir. Bu nedenle menstrüasyon dönemi, ped kullanımı, genital bölge temizliği ve kişisel hijyen konuları en sık konuşulan konular olmuştur. Ayrıca cinsel istismardan korunma da sıklıkla konuşulan konular arasında bulunmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgu ebeveynlerin cinsel gelişim hakkında konuşmaktan kaçınmaları olarak belirlenmiştir. Anneler genelde ne anlatacaklarını, nasıl anlatacaklarını bilemedikleri ve utandıkları için konuşmaktan rahatsız olmaktadır. Annelerin kendilerine bilgi anlamında güvenmedikleri ve kaynak olarak da çoğunlukla interneti tercih etmeleri belirlenen bir diğer bulgu olmuştur.

Ergen cinsel gelişimi oldukça önemli bir konudur. Kızların cinsel gelişimleri hakkında bilgilendirilmesi ve farkındalıklarının artırılması gerekmektedir. Bilgi verilmemesi farklı kaynaklara yönelmelerine ve uygun olmayan/yanlış şeyleri öğrenerek cinsel mitler oluşturmalarına sebep olabilir. Bu nedenle kızların doğru ve yaşlarına uygun şekilde bilgilendirilmesi ve yanlış bilgilerin önüne geçilmesi gerekmektedir. Cinsel gelişim yaşam boyu etkilerini sürdürecektir. Bu nedenle eğitim için farklı olanakların bulunması gerekmektedir: aile, okul, sağlık kuruluşu gibi. Bütüncül ve ergen dostu yaklaşımın benimsenmesi kızların yaşamını olumlu yönde etkileyecektir. Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı başta olmak üzere ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşlarının bu konuyu destekleyici çalışmalarının olması ve sürdürmesi gerektiği düşünülmektedir.

Yapılacak diğer araştırmalar kapsamında da kız ergenlerin bakış açısıyla cinsel gelişim süreçlerini değerlendiren farklı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca erkek ergenlerin de cinsel gelişimlerinin değerlendirildiği araştırmalar yapılarak nasıl bir bilgilendirme yapıldığı ortaya çıkarılabilir. Farklı bir çalışma olarak da baba-erkek çocuk cinsel iletişimini ortaya koyan çalışmalar hazırlanabilir.

Kaynakça

- Abedini, E., Tabibi, Z., Ziaee, P. ve Zarezade Kheibari, S. (2016). A qualitative study on mothers' experiences from sex education to female adolescents underlining cultural factors. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 18(4), 202-211. <http://eprints.mums.ac.ir/id/eprint/1925>
- Abrams, M., Chronos, A. ve Grđinic, M.M. (2022). Childhood abuse and sadomasochism: New insights. *Sexologies*, 31(3), 240-259. <https://doi.org/10.1016/j.sexol.2021.10.004>
- Anikputa, B.C. ve Horner, S.D. (2021). Internet use behavior among adolescents and young adults with chronic illnesses. *Journal of Pediatric Nursing*, 60, 260-266. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2021.07.024>
- Artan, İ. (2017). Cinsel gelişim ve eğitim. Doğum öncesinden ergenliğe çocuk gelişimi, Editör Nilgün Baysal Metin. Ankara: PEGEM Akademi.
- Attila, F.L., Akpadago, J., Agyei-Sarpong, K., Eshun, E., Inkoom, D. ve Asamoah-Gyawu, J. (2022). Adolescent Curiosity as A Predictor of Sexual Behaviours: Adolescent Curiosity/Sex Behaviour. *International Journal of Rehabilitation and Special Education (IJRSE)*, 2(2), 99-107. <https://doi.org/10.48165/ijrse.2022.2.2.5>

- Beckett, M.K., Elliott, M.N., Martino, S., Kanouse, D.E., Corona, R., Klein, D.J. ve Schuster, M.A. (2010). Timing of parent and child communication about sexuality relative to children's sexual behaviors. *Pediatrics*, 125, 34-42. <https://doi.org/10.1542/peds.2009-0806>
- Byers, E.S. ve Sears, H.A. (2012). Mothers who do and do not intend to discuss sexual health with their young adolescents. *Family Relations*, 61, 851-863. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2012.00740.x>
- Ceylan, Ç. ve Çetin, A. (2015). Okulöncesi eğitim kurumlarına devam eden çocukların cinsel eğitimine ilişkin ebeveyn görüşlerinin incelenmesi. *H. Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(3), 41-59. <https://doi.org/10.21020/husbfd.288504>
- Coleman, J. C. (2011). *The nature of adolescence*. Routledge; Taylor & Francis Group
- De Graaf, H., Vanwesenbeeck, I., Woertman, L. ve Meeus W. (2011). Parenting and Adolescents' Sexual Development in Western Societies. *European Psychologist*, 16(1), 21-31.
- Dinaj-Koci, V., Deveaux, L., Wang, B., Lunn, S., Marshall, S., Li, X. ve Stanton, B. (2015). Adolescent sexual health education: Parents benefit too! *Health Education and Behavior*, 42, 648-653. <https://doi.org/10.1177/1090198114568309>
- Dutra, R., Miller, K. S. ve Forehand, R. (1999). The process and content of sexual communication with adolescents in two-parent families: Associations with sexual risk-taking behaviour. *AIDS and Behavior*, 3, 59-66.
- Ebeoğlu, M. ve Karacan, E. (2019). Cinsellikle ilgili konularda iletişim ile evlilik öncesi cinselliğe yönelik tutum: Üniversite sınıf düzeyinin ve cinsiyetin rolü. *Ege Eğitim Dergisi*, 20(1), 1-19.
- Ebeoğlu, M. ve Karacan, E. (2017). Aile İçinde Ağırlıklı Olarak Konuşulan Cinsel Konular Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *Nesne-Psikoloji Dergisi*, 5(9), 33-53.
- Erkoç, E., Şişman, S. ve Yalçın, H. (2023). Ebeveynlerin cinsel gelişim ve mahremiyet eğitimi konusundaki görüşleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 545-560.
- Flores, D. ve Barroso, J. (2017). 21st century parent-child sex communication in the United States: A process review. *The Journal of Sex Research*, 54, 532-548. <https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1267693>
- Foster, L.R., Byers, E.S. ve Sears, H. A. (2011). Middle school students' perceptions of the quality of the sexual health education received from their parents. *The Canadian Journal of Human Sexuality*, 20, 55-65.
- Garzón-Orjuela, N., Samacá-Samacá, D., Moreno-Chaparro, J., Ballesteros-Cabrera, M.D.P. ve Eslava-Schmalbach, J. (2021). Effectiveness of sex education interventions in adolescents: An overview. *Comprehensive Child and Adolescent Nursing*, 44(1), 15-48. <https://doi.org/10.1080/24694193.2020.1713251>
- Grossman, J. M., Jenkins, L. J. ve Richer, A.M. (2018). Parents' perspectives on family sexuality communication from middle school to high school. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 107. <https://doi.org/10.3390/ijerph15010107>
- Holman, A. ve Koenig Kellas, J. (2018). Say something instead of nothing: Adolescents' perceptions of memorable conversations about sex-related topics with their parents. *Communication Monographs*, 85, 357-379. <https://doi.org/10.1080/03637751.2018.1426870>
- İşler, S. ve Gürşimşek, A.I. (2018). 3-6 yaş çocuklarının cinsel eğitiminin gerekliliği ile ilgili ebeveyn görüşlerinin incelenmesi. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 38(3), 845-867. <https://doi.org/10.17152/gefad.377583>
- Johnson, A. (2012). *What parents want: Designing an interactive web-based program to improve parent-adolescent communication about sex* (Master's thesis). University of Pittsburgh. Retrieved from http://dscholarship.pitt.edu/11878/1/APpJ_Thesis_041812.pdf
- Kar, S.K., Choudhury, A. ve Singh, A.P. (2016). Understanding normal development of adolescent sexuality: A bumpy ride. *Journal of Human Reproductive Sciences*, 8(2), 70-74. <https://doi.org/10.4103/0974-1208.158594>
- Malacane, M. ve Beckmeyer, J.J. (2016). A review of parent-based barriers to parent-adolescent communication about sex and sexuality: Implications for sex and family educators. *American Journal of Sexuality Education*, 11, 27-40. <https://doi.org/10.1080/15546128.2016.1146187>

- Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Nair, M.K.C., Leena, M.L., Paul, M.K., Pillai, H.V., Babu, G., Russell, P.S. ve Thankachi, Y. (2012). Attitude of parents and teachers towards adolescent reproductive and sexual health education. *The Indian Journal of Pediatrics*, 79(1), 60-63.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nicel ve nitel yaklaşımlar I-II*. İstanbul: Yayın Odası.
- Öztürk, B. ve Siyez, D. (2015). İlköğretim 6. sınıf öğrencilerine yönelik cinsel eğitim programının etkililiğinin incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), 30-55. <https://doi.org/10.12984/eed.86489>
- Pariera, K. L. ve Brody, E. (2018). Talk more about it: Emerging adults' attitudes about how and when parents should talk about sex. *Sexuality Research and Social Policy*, 15, 219-229. <https://doi.org/10.1007/s13178-017-0314-9>
- Stone, N., Ingham, R. ve Gibbins, K. (2013). Where do babies come from? Barriers to early sexuality communication between parents and young children. *Sex Education*, 13, 228-240. <https://doi.org/10.1080/14681811.2012.737776>
- Tuğut, N. ve Gölbaşı, Z. (2019). Okul öncesi dönem çocuğu olan (3-6 yaş) ebeveynlerin cinsel eğitim tutumlarının belirlenmesi. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 13(3), 287-294. <https://doi.org/10.21763/tjfmpe.610610>
- Üstündağ, A. (2020). *Çocuk ve ekran. Dijital medya ve çocuk gelişimi*. Ankara: eğiten kitap
- Vanderberg, R. H., Farkas, A. H., Miller, E., Sucato, G. S., Akers, A. Y. ve Borrero, S. B. (2016). Racial and/or ethnic differences in formal sex education and sex education by parents among young women in the United States. *Journal of Pediatric and Adolescent Gynecology*, 29(1), 69-73. <https://doi.org/10.1016/j.jpap.2015.06.011>
- Widman, L., Choukas-Bradley, S., Helms, S. W., Golin, C. E. ve Prinstein, M. J. (2014). Sexual communication between early adolescents and their dating partners, parents, and best friends. *The Journal of Sex Research*, 51, 731-741. <https://doi.org/10.1080/00224499.2013.843148>

Extended Abstract

Aim and Scope

During adolescence, both sexual curiosity and risk-taking behavior increase considerably. If the necessary information to satisfy this emerging sexual curiosity is not provided from appropriate sources, adolescents may turn to various sources to obtain this information. While these sources may cause adolescents to develop false beliefs and attitudes, there is also a great possibility that they will accept this false information as true throughout their lives. Therefore, communication about sexual development and health during adolescence needs to be seriously considered and evaluated. Additionally, research has shown that communication about sexual development and health is effective in reducing sexual risk-taking behavior in adolescents. For this reason, the aim of the study was to examine the content of the communication that mothers establish with their daughters between the ages of 12-15 about their sexual development and health. Because the research on this subject in Turkey mostly covers the pre-adolescent period, and there are no studies covering the adolescence period. Adolescence is a very important period in terms of sexual development. It is among the developmental tasks that adolescents are expected to reach sexual maturity at the end of this period. For this reason, it is thought that informative activities given to adolescents will positively affect their development. However, the fact that there is currently no research revealing what kind of communication is made about sexual development and health, what topics are touched upon, and the difficulties experienced in the communication process are among the reasons for designing this research.

Methods

The research was designed as a qualitative research and was conducted using the interview technique, one of the qualitative research methods. The study was carried out in Ankara Province. There are 20 mothers in the study group. Non-probability purposeful sampling method was used to determine the study group. In this context, the participation of volunteer mothers who have daughters between the ages of 12-15 was included in the research.

Findings

As a result of the research, it was determined that almost all mothers talked to their adolescent daughters about their sexual development and health. When the speeches were evaluated, it was seen that the topics were based on menstruation. In fact, mothers wait until they menstruate to talk to their daughters. For this reason, menstruation, pad use, genital cleaning and personal hygiene were the most frequently discussed topics. Additionally, protection from sexual abuse is among the frequently discussed topics. Another finding obtained as a result of the research was that parents avoid talking about sexual development. Mothers are generally uncomfortable talking because they do not know what to say or how to explain it and they are embarrassed. Another finding was that mothers do not trust themselves in terms of information and mostly prefer the internet as a source.

Conclusion

Adolescent sexual development is a very important issue. Girls need to be informed about their sexual development and their awareness should be increased.

Konut Yer Seçimi Süreci Üzerine Vosviewer ile Bibliyometrik Analiz

Bibliometric Analysis with Vosviewer on The Residential Site Selection Process

Özet

Konut yeri seçimi, arazi kullanımı ve ulaşım sistemleriyle önemli ölçüde etkileşime giren karmaşık bir karar verme sürecidir. Söz konusu karmaşık yapı zengin multidisipliner bir bilgi birikimi oluşumunun önünü açmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı; kent ve ulaşım planlamasından davranış bilimlerine, ekonomiden çevreye geniş bir perspektifte yayılım gösteren "konut yer seçimi" konusuna ilişkin alan yazının, ülke, yazar, yayın, atf gibi temel kriterler baz alınarak gerçekleştirilecek bibliyografik analiz aracılığıyla haritalanarak araştırmacılara rehberlik edecek referans bir belgenin oluşturulmasıdır.

Çalışma kapsamında "Web of Science Core Collection" veri tabanı üzerinde "konut yeri seçimi" anahtar kelimeleriyle yapılan taramada 320 yayına erişilmiştir. Yayınlarla ilişkin temel tanımlayıcı analizler (tür, yıllara göre dağılım, araştırma alanları, mikro ve mezo ölçekte konu başlıkları, ülkelere göre dağılım) aynı veri tabanı aracılığı ile gerçekleştirilirken; yayınların bibliyometrik analizinde, bibliyometrik ağların oluşturulması ve görselleştirilmesi amaçlı olarak VOSviewer yazılımı kullanılmıştır. Çalışmanın temelini oluşturan bu aşamada VOSviewer ile yapılan analizler; ortak yazarlık, atf ve birlikte meydana gelme/görülme olmak üzere üç kısımda toplanmaktadır. Ortak yazarlık analizi yazarlar, birlikte meydana gelme analizi anahtar kelimeler baz alınarak gerçekleştirilirken, atf analizi yazar, ülke, kaynak ve kurum olmak üzere dört farklı analizden oluşmaktadır. Analiz sonuçları "Bulgular", çalışma sonucu elde edilen çıkarımlar "Sonuç ve Değerlendirme" bölümlerinde okuyucularla paylaşılmaktadır.

Abstract

Residential location choice constitutes a complex decision-making process intricately intertwined with land use and transportation systems, fostering a sophisticated structure that opens way for the accumulation of rich multidisciplinary knowledge. The main purpose of this study is to create a reference document to guide researchers on "housing location selection", which has a wide perspective from urban and transportation planning to behavioral sciences, from economy to environment by mapping through bibliographic analysis based on basic criterias such as country, author, publication and citation.

The study, utilizing the "Web of Science Core Collection" database, accessed 320 publications through a search employing the keywords "residential location choice." Descriptive analyses of publications (type, distribution over years, research areas, micro and meso-scale subject headings, country distribution) were conducted using the same database. For bibliometric analysis, VOSviewer software was employed to create and visualize bibliometric networks. The analyses conducted with VOSviewer encompass co-authorship, citation, and co-occurrence, categorized into three parts: co-authorship analysis focusing on authors, co-occurrence analysis based on keywords, and citation analysis involving authors, countries, sources, and institutions. The analysis' results are presented in the "Findings" section, while the implications derived from the study are discussed in the "Conclusion and Evaluation" sections for readers' consideration.

Alp Geyik

Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri
Enstitüsü, Kazaların Çevresel ve Teknik
Araştırması A.B.D. (Doktora), Ankara,
Türkiye, alpgeyik@yahoo.com,
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0003-1836-7401>

Ebru V. Öcalır

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Mimarlık
Fakültesi, Şehir ve Bölge Planlama
Bölümü, Ankara, Türkiye,
ebruocalir@gazi.edu.tr,
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-8381-1308>

Article Type / Makale Türü

Research Article / Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Konut Yer Seçimi, Konut Hareketliliği, Yolculuk
Davranışı, Bibliyometrik Analiz, VOSviewer

Keywords

Residential Location Choice, Residential Mobility,
Travel Behavior, Bibliometric Analysis, VOSviewer

JEL Codes: R20, R21, R22, R23, R41, R42, R48,
R14

Bilgilendirme / Information

Bu çalışma Alp Geyik'in Prof.Dr. Ebru V. Öcalır
danışmanlığında yürüttüğü "Hane Halkı İçin
Konut Yer Seçiminin Modellenmesi: Ulaşım
Alışkanlıkları ve Trafik Güvenliği Üzerine
Yansımalar" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

Submitted: 27 / 11 / 2023

Accepted: 23 / 02 / 2024

Giriş

Konut yeri seçimi, arazi kullanımı ve ulaşım sistemleriyle önemli ölçüde etkileşime giren karmaşık bir karar verme sürecidir. Bireyler veya hane halkı konut yeri seçimi sürecinde işe veya okula yakınlık, çeşitli olanaklara erişim, güvenlik, uygun fiyat ve kişisel tercihler gibi çok sayıda faktörü göz önünde bulundurlar. Bu seçim, kentsel ve/veya banliyö alanlarının gelişimini; konut, ticari alanlar, eğitim ve sosyal tesisler için kaynak tahsisini etkilediği için arazi kullanımı üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda, toplu taşımaya erişim, yol ağının veya aktif ulaşım altyapısının mevcudiyeti bir konumun çekiciliğini etkileyebileceğinden, ulaşım seçenekleri bu kararda çok önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca bu kararın hane içi ekonomik kısıtlar doğrultusunda alınıyor olması konut ve çevresi, ulaşım olanakları ile merkeze uzaklık arasında bir ödünleşmeyi de kaçınılmaz kılmaktadır. Mevcut koşullar dahilinde faydanın maksimize edilmeye çalışıldığı karar süreci sonucunda hane halkı geneli ya da bazı bireyler için ulaşım alışkanlıklarında değişiklikler de gözlemlenebilmektedir. Mikro seviyede gerçekleşen bu süreç makro ölçekte kent ve ulaşım planlamasında sürdürülebilirlik sınırlarını zorlar nitelikte olabilmektedir.

Sonuç olarak konut yeri seçimi ile alan kullanımı ve ulaşım arasındaki etkileşim, kentsel ulaşımı, çevresel sürdürülebilirliği ve yaşam kalitesini etkileyerek bu süreci kentsel ve bölgesel planlamada önemli bir faktör haline getirmekte, kent dinamiklerini sürdürülebilir gelişme bağlamında tanımlayabilmek açısından önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkarmaktadır. Bu alanda temelini Ricardo-Von Thünen'in geliştirdiği tarımsal yer seçimine yönelik yaklaşımların (Bertuglia vd., 1987) oluşturduğu ve daha sonra Alonso tarafından kent arazine uyarlanan, arazi değerlerinin ve kullanımının mekansal dağılımı konusundaki modeller (Alonso, 1964) geleneksel konut yer seçimi kuramlarıdır. Bu yaklaşımların tek merkezli ve statik kent olgusu kabulüne dayalı olması gerek kentin dinamik yapısı gerekse insan duygu, düşünce ve gereksinimlerini dikkate almaması dolayısıyla önce tek merkezli ve dinamik (Bussiere ve Snickars, 1970) sonrasında çok merkezli kentsel modeller geliştirilir.

Özellikle 1980'li yıllar ve sonrası konut araştırmalarında hedonik analizler kullanılmaya başlanmış, konut alanlarının sosyo-ekonomik değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı bir döneme girilmiştir. Konut pazarının hedonik analizi, çevre ve konut niteliklerine talep ile ilgili çalışmalarda yaygın olarak kullanılan bir teknik olmuştur (Sheppard, 1999). Son araştırmalar, kent formunun parçalı doğası, kent büyüklüğü ve yapısının non-lineer/doğrusal olmayan görünüşü gibi konulara yöneliktir (Smith, 1997). Bu bağlamda Alonso'nun tek merkezli statik modelinden türetilen, temel ilkeleri aynı kalmakla birlikte klasik yaklaşımlara gelen eleştiriler doğrultusunda kısmen değiştirilen Neo-klasik yaklaşımın tersine, gelişen ulaşım olanakları sonucunda merkezden mesafenin öneminin azaldığı görüşü ileri sürülmeye başlanmıştır.

Özellikle büyük kentlerde karşı karşıya kalınan sürdürülebilirlik problemi, konut alanı yer seçimi sürecini alan kullanımı-ulaşım ilişkisinin ötesine enerji, çevre, yol güvenliği ve toplum sağlığı gibi konuların kapsanması gerekliliğinde şekillenen çalışmalara evriltmiştir. Klasik yaklaşımlardan günümüze uzanan süreçte gerçekleştirilen araştırmaların yönü ve gelişimini kapsamlı bir şekilde ortaya koymak, bu bibliyometrik analiz çalışmasının temelini oluşturmaktadır.

Alanın evrimine geriye dönük bir bakış sunmanın ötesinde, bu analiz; kentleşmenin zorluklarıyla boğuşan ve daha yaşanabilir ve sürdürülebilir topluluklar yaratmaya çabalayan gelecekteki akademisyenler, planlamacılar ve politika yapıcılar için ilgili alan yazını kapsamında entelektüel manzaranın haritasının çıkarılması, temel eğilimlerin belirlenmesi, öncü nitelikte ve büyük katkı sağlayan araştırmacıların öne çıkarılması, bu yolla araştırmacılara rehber niteliğinde referans bir belgenin oluşturulması, bu çalışmanın ana amaçlarını oluşturmaktadır. Bibliyometrik analiz bulguları ile mevcut bilgi birikiminin, daha dayanıklı ve uyumlu kentsel ortamlar arayışında hangi çalışmalarla desteklenmesi gerektiği konusunda araştırmacılara yapacağı rehberlikle ilham verebilecektir.

1. Metodoloji

Bibliyometrik analiz, araştırmacıların alan yazındaki kalıpları niceliksel olarak değerlendirip görselleştirerek, mevcut akademik zenginliği anlamlandırmalarına yardımcı olan güçlü bir araçtır.

Bununla birlikte yalnızca araştırma eğilimleri ve bilimsel etkinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda araştırmacıların temel katkıda bulunanları, öne çıkan temaları ve yeni ortaya çıkan ilgi alanlarını belirlemesine de olanak tanır.

Bibliyometrik analiz için mevcut araçlar arasında VOSviewer pek çok özelliği ile öne çıkmaktadır. Araştırmacıların bilgilendirici ve görsel olarak çarpıcı bibliyometrik haritalar oluşturmaya olanak tanması, kullanıcı dostu olması ve ücretsiz olarak kullanılabilen bir araç olması bu özelliklerden birkaçı olarak sıralanabilir (Van Eck, 2010). Bu makalede VOSviewer sürüm 1.6.19 kullanılarak konut yer seçimine yönelik bir bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir.

Web of Science Core Collecton veri tabanı üzerinde tüm yayınların taranması sonucu elde edilen veriler "Tab delimited file" formatında bir .txt dosyası olarak VOSviewer'da analiz edilebilecek formatta dışa aktarılmıştır.

Çalışma kapsamında konut yer seçimi konusunda kaynak veri seti üzerinden araştırmacılar arasındaki ara bağlantı ağlarını tanımlayabilmek için ortak yazar analizi, yayınların göreceli etkisini ortaya koyabilmek amacıyla çeşitli atıf (yazar atıf, ülke atıf, kaynak atıf, kurum atıf) analizleri, yayınlar arasındaki bağları ortaya koyabilmek için bibliyometrik eşleşme analizi ve araştırma eğilimlerini belirleme, alanda entelektüel manzaranın haritalanması, gelişmekte olan alanların belirlenmesi gibi amaçlara yönelik olarak için ise anahtar kelimelerin birlikte görülme analizi VOSviewer bibliyometrik haritalama programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlgili analizler Tablo 1'de listelenmektedir.

Tablo 1. Çalışma Kapsamında Gerçekleştirilen VOSviewer Analizleri

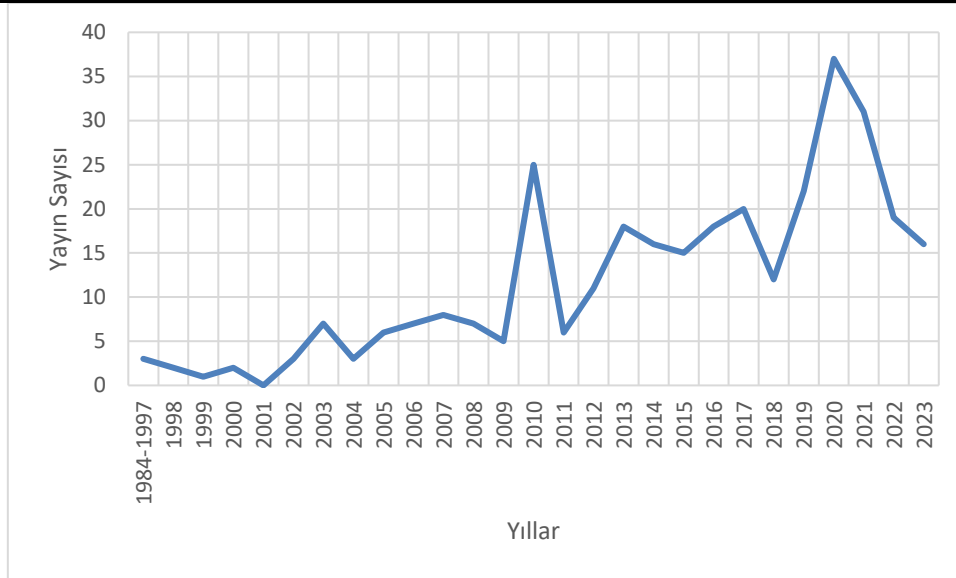
Ortak Yazarlık (Co-authorship)	Yazarlar (Authors)
Atıf (Citation)	Yazar (Authors)
	Ülke (Countries)
	Kaynak (Sources)
	Kurum (Organizations)
Birlikte Meydana Gelme/Görülme (Co-occurrence)	Anahtar kelime (Key words)

2. Bulgular

"Residencial Location Choice/Konut Yer Seçimi" anahtar sözcükleri ile "Web of Science" veri tabanında endekslenen içerikler üzerinden 24/10/2023 tarihinde gerçekleştirilen araştırmada 320 yayına ulaşılmıştır. Bu yayınlar 291 makale, 35 bildiri, 16 kitap bölümü, 5 editoryal yazı ve 4 erken erişim makaleden oluşmaktadır. 1984 ile 2023 arasına tarihlenen çalışmalar incelendiğinde; günümüze kadar olan süreçte 2010 yılı ile birlikte konu üzerindeki yayın sayısında önemli bir artış olduğu ve bu ilginin halen sürmekte olduğu gözlemlenmektedir (Grafik 1).

Yayınların dahil olduğu araştırma alanları analiz edildiğinde 115 çalışma ile "Ulaştırma" ilk sırada yer alırken, iş ekonomisi (92), çevre bilimleri ve ekoloji (90) ile kent çalışmaları (89) konu ile ilgili diğer alanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda coğrafya (60), mühendislik (55) ve kamu yönetimi (46) alanlarında da azımsanmayacak oranda yayın ile konuya farklı yönlerden katkı sağlandığı görülmektedir.

Atıfların mezo ve mikro ölçekte konu başlıklarına göre analizi sonucunda sırasıyla ulaştırma (% 59), insan coğrafyası (% 22) ve ekonomi teorisi (% 3) mezo ölçekte, yolculuk davranışı (% 56), konut fiyatları (% 16) ve koşullu değerlendirme (% 3) ile göç (% 3) ise mikro ölçekte yayınların büyük çoğunluğu ile ilişkilendirilmekte olduğu belirlenmiştir.



Grafik 1. Konut yeri seçimine yönelik yayınların sayısının yıllara göre dağılımı

Çalışmalarla ilişkin ülke bazlı değerlendirmede ise ABD'nin 99 çalışma ile konu üzerine en fazla araştırma yapılan ülke olduğu ortaya çıkmaktadır. Çin ve Birleşik Krallık'ta sırasıyla 53 ve 32 çalışmayla ABD'yi takip etmektedir. Almanya, Avustralya, Hollanda, Japonya, Fransa, Kanada ve Şili ise 12 ile 19 arasında değişen çalışma sayıları ile literatüre katkı sağlamışlardır. İlk 10 ülkeye ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmaktadır.

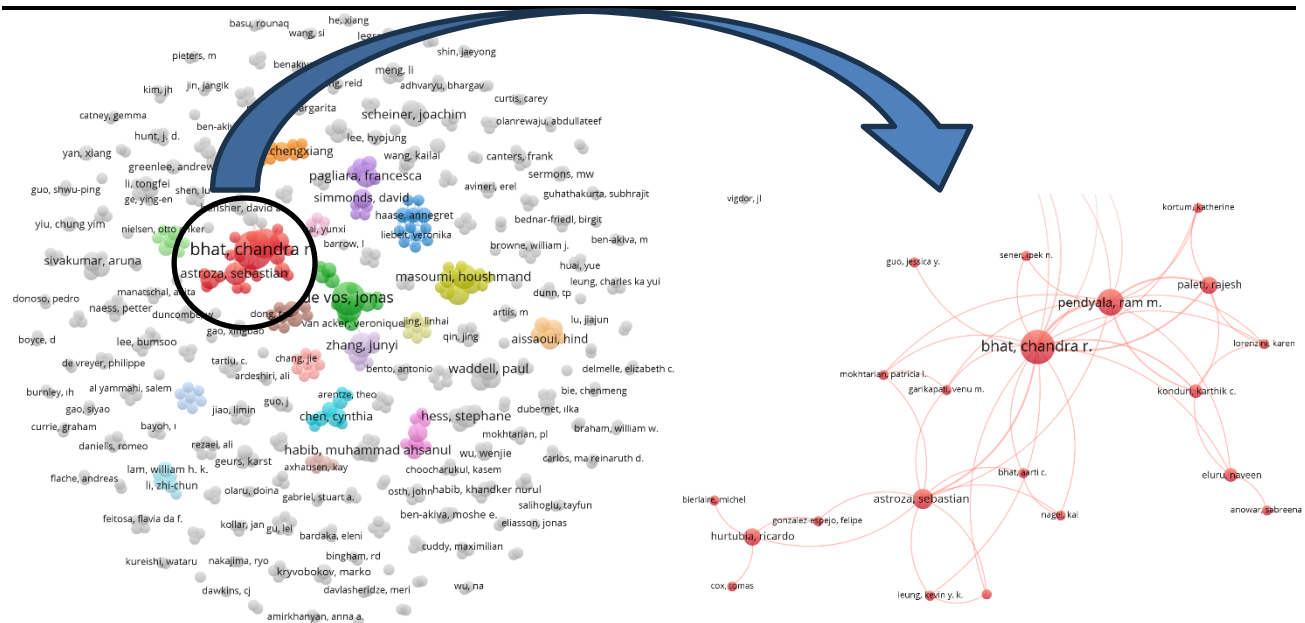
Tablo 2. Konut Yer Seçimi İltitli Yayınların Ükelere Göre Dağılımı

Ülke	Yayın Sayısı	Yüzde
ABD	99	30,9
Çin	53	16,6
İngiltere	32	10,0
Almanya	19	5,9
Avustralya	18	5,6
Hollanda	18	5,6
Japonya	16	5,0
Fransa	15	4,7
Kanada	14	4,4
Şili	12	3,8

2.1. Ortak Yazar Analizi (Co-authorship of authors)

Araştırmacılar arası bağlantıları ortaya koyabilmek amacıyla her yazarın en az 1 yayınının olması ve en az 1 atıf alması kısıtları sonucunda 591 yazar baz alınarak gerçekleştirilen analiz sonucunda Şekil 1'de de görülmekte olduğu üzere oldukça dağınık yapıda, çok sayıda tekil ya da ikili eşleşmelerin bulunduğu toplam 186 adet küme oluşmuştur. Bu durumda çalışma alanının çok sayıda disiplini içeriyor olmasının da etkisi olduğu kuşkusuzdur. Şekil 1'de sağda yer alan en büyük kümelenme 21 yazar içermektedir.

Analiz sonuçlarına göre 10 ve üzeri yazar içeren kümelenme sayısı toplam 5 adettir. 13 yazarlı ikinci grup 9 doküman ve 592 atıf ile Jonas De Vos ve 5 doküman ve 522 atıf ile Frank Witlox, 12 yazar içeren üçüncü kümelenme ise 2'şer doküman ve 14'er atıf ile Annegret Haase, Dagmar Haase ve Manuel Wolff etrafında gelişmiştir.



Şekil 1. Ortak Yazar Analizi – Vosviewer Ağ Haritası/Ana Kümelene

2.2 Yazar Atfı Analizi (Citation of Authors)

Gerek yayın gerekse atfı sayısı değerlendirildiğinde en büyük kümelenemenin merkezinde 12 yayın ve 662 atfı ile Chandra R. Bhat yer almaktadır. Ancak yazar başına detaylı analizler gerçekleştirildiğinde konu üzerine CR. Bhat Yazar adı ile 2 yayın ve 214 atfı ile Chandra R. Bhat'ın bir kaydının daha olduğu belirlenmiştir. Bu durumda Chandra R. Bhat; konut yer seçimi konusu ile ilgili toplam 14 yayını ile 876 atfı alan öncü bir araştırmacı konumundadır. Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonucunda yayın ve atfı baz alınarak oluşturulan ilk beş araştırmacı listesi Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Yazar Atfı Analizine Göre İlk Beş Yazar

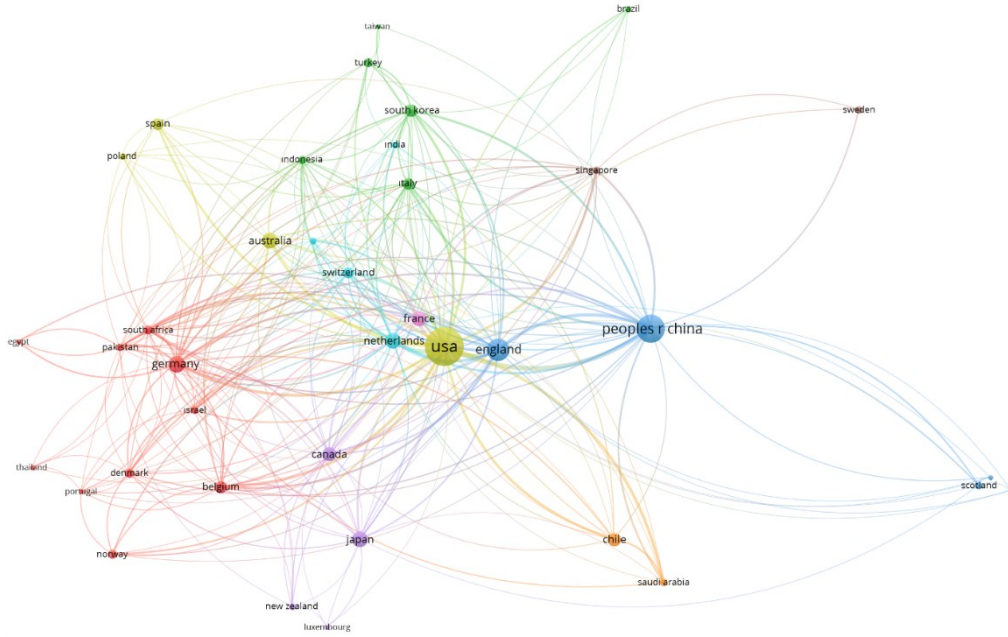
Yazar	Yayın Sayısı	Atfı Sayısı
Bhat, Chandra R. + Bhat, CR.	14 (12+2)	876 (662+214)
De Vos, Jonas	9	592
Witlox, Frank	5	522
Pendyala, Ram M.	7	338
Scheiner, Joachim	5	331

2.3 Ülke Atfı Analizi (Citation of Countries)

En fazla 10 ülkenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmaların değerlendirildiği ülke atfı analizinde, analize dahil edilebilmek için her ülkenin en az 2 çalışmasının olması ve en az 1 atfı alması kısıtları ön koşul olarak tanımlanmıştır.

Toplam 51 ülke içinden kısıtları sağlayan 39 ülke değerlendirilmeye dahil olmuştur. Şekil 2'de de görülmekte olan ülke atfılarına ilişkin sonuçlar, ülkelerce gerçekleştirilen yayın sayılarına (Bakınız Tablo 2) paralel bir gelişim göstermektedir. ABD, Çin ve İngiltere konu özelindeki atfı alan yayınlar kapsamında da öncü ülkeler konumundadırlar.

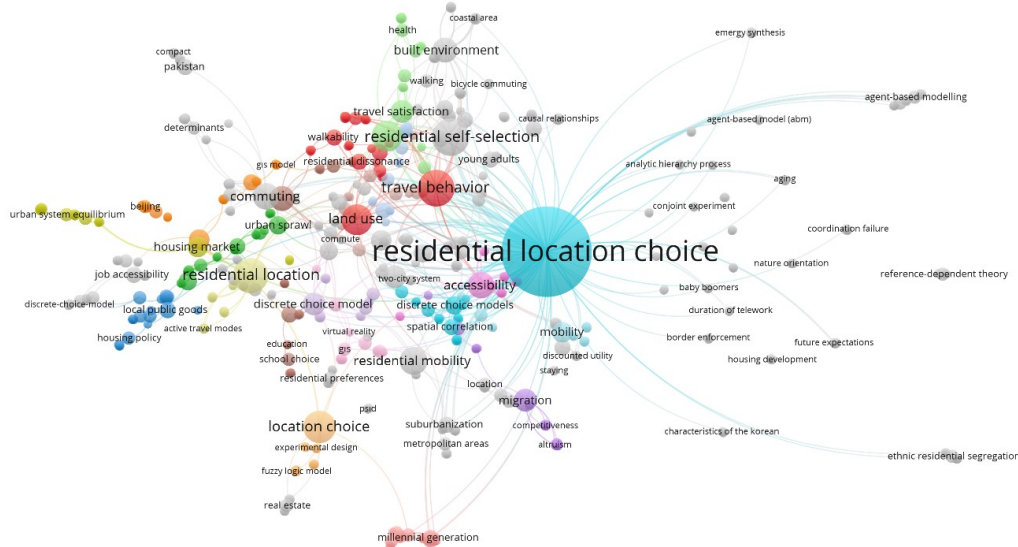
ABD 3034 atfı ile birinci sıradadır. İngiltere yayın sayısına oranla daha çok atfı ile 763 atfı ile ikinci, Çin ise 675 atfı ile yayınları konut yer seçimi konusu özelinde üçüncü en çok atfı alan ülkedir. Sonrasında ise sırasıyla Belçika, Avustralya ve Almanya gelmektedir. Belçika yayın sayısı konusunda ilk on ülke arasında olmamasına karşın yayınlarının aldığı atfı sayıları baz alındığında 4. sıradadır.



Şekil 2. Ülke Atıf Analizi

2.4 Anahtar Kelimelerin Birlikte Görülme Analizi (Co-occurrence, Key words)

Analiz çalışmanın içerdiği 320 yayın kapsamındaki 852 anahtar kelime kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu anahtar kelimelerden VOSviewer programının aralarında güçlü bağ olduğu belirlemiş olduğu 675'i analize dahil edilmiş, diğer anahtar kelimeler değerlendirme dışında tutulmuştur. Kullanım sıklığı yüksek ve aralarında kuvvetli bağ olan anahtar kelimeler Şekil 3'te gösterilmektedir.



Şekil 3. Anahtar Kelime Analizi

En sık kullanılan anahtar kelimeler aşağıda Tablo 4 içeriğinde sunulmaktadır. Aynı anlamda olmakla birlikte veri tabanına "travel behavior" ve "travel behaviour" olmak üzere iki farklı formda girilen anahtar kelimeler "Yolculuk Davranışı" başlığı altında tek hanede toplanmıştır.

Tablo 4 En Çok Kullanılan Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelime	Kullanım Sayısı
Residential Location Choice/Konut Yer Seçimi	91
Travel Behavior(Behaviour)/Yolculuk Davranışı	26 (15+11)
Residential Self-Selection/Konutun Kendini Seçtirmesi	16

Residential Location/Konut Yeri	14
Location Choice/Konum Seçimi	12
Land Use/Arazi-Alan Kullanımı	11
Residential Mobility/Konut Hareketliliği	9
Commuting/Ev-İş Yolculukları	8
Accessibility/Erişilebilirlik	8

320 yayın kapsamında kullanılan toplam 852 anahtar kelime 64 farklı küme içinde toplanmıştır. Bu kümeler birlikte kullanılmaya durumlarına göre oluşan kümelenmeler neticesinde 2 ile 26 arasında değişen anahtar kelimeler içermektedir. Toplam 852 anahtar kelime içinde 91 kez ile en sık kullanılan anahtar kelime “Residential Location Choice/Konut Yer Seçimi”dir. Bu anahtar kelimenin kümelenme oluşturduğu ve daha güçlü bağ kurduğu diğer anahtar kelimeler ise Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5 “Residential Location Choice/Konut Yer Seçimi” Anahtar Kelimesi ile Güçlü Bağ Bulunan Diğer Anahtar Kelimeler

Anahtar Kelimeler
Activity-Travel Behavior / Aktivite-Yolculuk Davranışı
Behavioral Demand Modelling / Davranışsal Talep Modellemesi
Bid Auction / Fiyat Teklif Rekabeti
Discrete Choice Modelling / Ayrık Seçim Modelleme
Discrete Choice Models / Ayrık Seçim Modelleri
Distance Decay Function / Mesafe Azalma Fonksiyonu
Econometric Choice Modelling / Ekonometrik Seçim Modelleme
Households / Hane halkı
Intra-Household Dynamics / Hane içi Dinamikler
Land Use-Transport Interaction Models / Alan Kullanımı-Ulaşım Etkileşim Modelleri
Land Use-Transport Interaction (LUTI) / Alan Kullanımı-Ulaşım Etkileşimi
Microeconomic Choice Models / Mikroekonomik Seçim Modelleri
Mixed GEV Models / Karma Genelleştirilmiş Ekstrem Değer (GED) Modelleri
Preference Heterogeneity / Tercih Çeşitliliği
Residential Location Choice / Konut Yer Seçimi
Residential Location Choice Modelling / Konut Yer Seçim Modelleri
Segmentation / Segmentasyon
Spatial Correlation / Mekansal İlişki (Korelasyon)
Spatial Models / Mekansal Modeller
Spatially Correlated Logit Model / Mekaansal Bağıntılı Logit Model
Transport Land Use Interaction / Ulaşım Alan Kullanımı Etkileşimi

2.5 Kaynak Atıf Analizi (Citation of Sources)

“Residential Location Choice / Konut Yer Seçimi” anahtar kelimesi ile yapılan ve her bir kaynağın konu ile ilgili en az 1 dokümanı olması ve en az 1 atıf alması kısıtlarının uygulandığı tarama sonucunda 126 kaynak bulunmuştur. VOSviewer yazılımınca aralarında kuvvetli ilişki olan kaynaklar değerlendirildiğinde bu sayı 99’a düşmüştür.

99 kaynak 2 ile 8 arasında değişen sayıda kaynak içeren 19 kümede toplanmaktadır. Şekil 4’te yer alan haritada da görülmekte olduğu üzere “Transportation” 831 atıf ile en çok atıf alan kaynak olmuştur. Sonrasında 505 atıf ile “Journal of Transport Geography”, 443 atıf ile “Transport Research Part-b Methodological”, 387 atıf ile “Cities”, 372 atıf ile “Urban Studies” ve 313 atıf ile “Transport Research Part a Policy & Practice” gelmektedir. En çok atıf alan bu kaynaklar içinde VOSviewer yazılımı ile hesaplanan ve konu ile ilgili bağlantı gücü en yüksek kaynak ise “Journal of Transport Geography” olmuştur.

Giles-Conti (2013)	224
Scheiner (2007)	186
Bhat (2004)	175
Kim (2005)	150
Guo (2007)	135
Ben-Akiva (1998)	123
Wozniak (2010)	123
Scheiner (2013)	113

Sonuç ve Değerlendirme

Konut yer seçimi; hane bazında mikro ölçekten, kent hatta bazen ülke bazında makro ölçekte sosyal, ekonomik, çevresel, kentsel alan kullanımı ve ulaşım üzerine etkileri bulunan karmaşık bir süreçtir. Bu karmaşık yapı çok sayıda disiplinin de konuya dahil olması ile sonuçlanmaktadır. Bu durum alan yazında zenginlik kaynağı olmakla birlikte araştırmacıların karşısına yeni akademik çalışmalar bağlamında farklı disiplinler arası, çok sayıda bağlantının olduğu, analizi ve takibi güç ve zaman alıcı bir ortamda, çalışmalarını sağlam bir temele oturtmaya çabalamaları sonucunu doğurmaktadır. Bu noktada bibliyometrik analiz araştırmacıların alanda boşlukları doldurabilecek ve güçlü alan yazın taramalarına dayalı önemli çalışmalar gerçekleştirebilmelerine olanak sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır. VOSviewer programı da bu kapsamda sağladığı kolaylık ve görsellikle araştırmacıların verimliliğini artırmaktadır.

Ancak bu noktada bibliyometrik analizi gerçekleştirilen veri setinin elde edildiği veri tabanı ve/veya analizin gerçekleştirildiği VOSviewer ve benzeri programlar kaynaklı kısıtların ve kabullerin neler olduğunun çok net bir şekilde farkında olunması çalışmanın güvenilirliği anlamında büyük önem taşımaktadır.

İlgili alanda çalışmaların ABD, Batı ve Orta Avrupa, Uzak Doğu ve Avustralya'da yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum konut yer seçimine yönelik ana dinamikler ve sonuçları bağlamında alan yazın genelinde bir zenginleşmeye neden olurken, Türkiye de dahil olmak üzere geniş bir bölgede bölgesel ve yerel kültürel, sosyolojik ve ekonomik koşulların karar sürecinde ne gibi önemli etkileri olabildiği sorusuna yanıt getirememektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilecek çalışmalar ülke ve hatta Türkiye gibi büyük ülkelerde bölgeler ve iller arası farklılıkların ne gibi sonuçlarının olduğunun belirlenmesinde büyük katkı sağlayacaktır.

Araştırma alanları konusunda yayınların büyük oranda ulaşırma ve yolculuk davranışı üzerine odaklandığı görülmektedir. Hane içi karar mekanizmasında süreç içinde her bir bireyin ne ölçekte değerlendirildiği, alınan karar sonucunda oluşan yeni denge konumunda ödünleşmenin ne şekilde geliştiğinin irdelenmesi literatürü geliştirecektir. Ayrıca konut yer seçimi sürecinde içsel ve dışsal maliyetlerin ödünleşmeye nasıl dahil olduğu ve seçim kararının bu bağlamda mikro ve makro ölçekte maliyetlerin ne ölçekte değerlendirildiğinin de irdelenmesi sürdürülebilir kentleşme ve kentsel ulaşım temelinde önemli görülmektedir.

Kaynakça

- Alonso, W. (1964), *Location and Land Use*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bertuglia, C.S., Leonardi, G., Occelli, S., Rabino, G.A., Tadei, R., & Wilson, A.G. (1987). An Historical Review of Approaches to Urban Modelling. In C.S. Bertuglia, G. Leonardi, S. Occelli, G.A. Rabino, R. Tadei, & A.G. Wilson (Eds.), *Urban Systems: Contemporary Approaches to Modelling* (pp. 8-40). Croom Helm Ltd.
- Bussiere, R. & Snickars, F. (1970). Derivation of The Exponential Model by an Entropy Maximising Method. *Environment and Planning A*, 295-301.
- Sheppard, S. (1999). Hedonic Analysis of Housing Markets. In E.S. Mills, & P. Cheshire (Eds.), *Handbook of Regional and Urban Economics* (pp. 1595-1635). North-Holland: In Elsevier Science B.V.
- Smith, B.E. (1997). A Review of Monocentric Urban Density Analysis. *Journal of Planning Literature*, 12, 115-136.

Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.

Extended Abstract

Aim and Scope

Residential location selection constitutes a complex decision-making process deeply intertwined with land use and transportation systems. Individuals or households consider numerous factors such as proximity to work or school, access to various amenities, safety, affordability, and personal preferences during this process. This choice significantly impacts the development of urban and/or suburban areas, influencing resource allocation for housing, commercial spaces, education, and social facilities, thus exerting a profound influence on land use. Additionally, the availability of public transportation, the presence of road networks, and active transportation infrastructure influence the attractiveness of a location. Moreover, the inevitable trade-off between household economic constraints and factors like housing, transportation, and distance to the center shapes this decision-making process. Changes in transportation habits for households or individuals can be observed as a result of a decision-making process that seeks to maximize benefits within current conditions. This micro-level process can, in turn, push the boundaries of sustainability in urban and transportation planning at the macro scale.

In conclusion, the interaction between residential location selection, land use, and transportation emerges as a crucial factor in urban and regional planning, influencing urban transportation, environmental sustainability, and overall quality of life. The aim of this study is to conduct a bibliometric analysis on the residential location choice process, with the goal of creating a reference document that guides researchers through a broad literature spectrum, ranging from urban and transportation planning to behavioral sciences, economics, and environmental studies.

Especially in large cities, the sustainability challenge has transformed research efforts beyond the realm of the residential area selection process and the land use-transportation relationship. This transformation is marked by the necessity to encompass issues such as energy, environment, road safety, and public health. Examining the direction and development of research conducted from classical approaches to the present forms the cornerstone of this bibliometric analysis study.

Beyond providing a retrospective view of the field's evolution, this analysis aims to map the intellectual landscape within the realm of the relevant literature. It seeks to guide future academics, planners, and policymakers grappling with the complexities of urbanization and striving to create more livable and sustainable communities. The study's main objectives include outlining fundamental trends, highlighting pioneering researchers, and creating a guiding reference document for researchers. The findings of the bibliometric analysis will not only contribute to understanding the current knowledge base but also offer inspiration and guidance to the researchers on which studies should support the pursuit of more resilient and harmonious urban environments.

Methods

Bibliometric analysis is a powerful tool that enables researchers to quantitatively evaluate and visualize patterns in the published literature, facilitating a comprehensive understanding of the existing academic landscape. Beyond aiding in the comprehension of research trends and the extensive impact of scientific endeavors, bibliometric analysis allows researchers to identify key contributors, prominent themes, and emerging areas of interest.

Among the available tools for bibliometric analysis, VOSviewer stands out due to its numerous features. Noteworthy attributes include its ability to enable researchers to create informative and visually striking bibliometric maps, user-friendliness, and its accessibility as a free tool (Van Eck & Waltman). In this article, a bibliometric analysis focused on residential location selection was conducted using VOSviewer version 1.6.19.

The data obtained from scanning all publications in the Web of Science Core Collection database were exported in "Tab delimited file" format as a .txt file for analysis in VOSviewer.

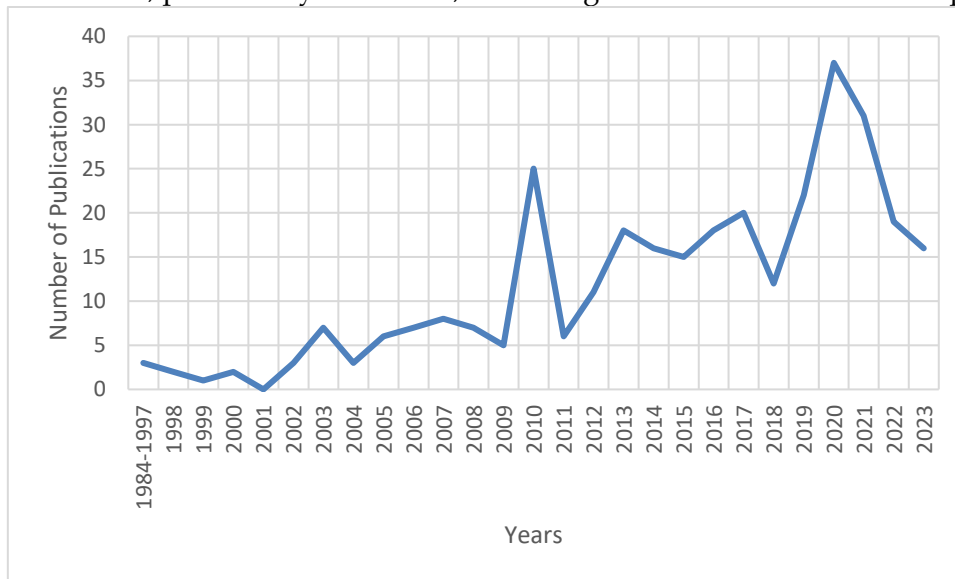
Within the scope of this study, various analyses were conducted using VOSviewer for exploring interconnections among researchers through co-author analysis, revealing the relative impact of publications through citation analyses (author citation, country citation, source citation, institution citation), uncovering connections between publications through bibliometric coupling analysis, and determining research trends. Additionally, for mapping the intellectual landscape, identifying emerging areas, and achieving other objectives, keyword co-occurrence analysis was performed using the VOSviewer bibliometric mapping program on the dataset related to residential location selection. The relevant analyses are listed in the table below.

Table 1. VOSviewer Analyses Conducted in the Study Scope

Co-authorship	Authors
Citation	Authors
	Countries
	Sources
	Organizations
Co-occurrence	Key words

Findings

The research conducted on content indexed with the keyword "Residential Location Choice/Konut Yer Seçimi" in the "Web of Science" database as of October 24, 2023, resulted in 320 publications. These include 291 articles, 35 conference papers, 16 book chapters, 5 editorial writings, and 4 early access articles. Analyzing works from 1984 to 2023 reveals a significant increase in the number of publications, particularly since 2010, indicating sustained interest in the topic (Graph 1).



Graph 1. Distribution of publications on residential location choice over the years

Upon analyzing the research areas covered by the publications, "Transportation" ranks first with 115 studies, followed by "Business Economics" (92), "Environmental Sciences and Ecology" (90), and "Urban Studies" (89). Additionally, geography (60), engineering (55), and public administration (46) contribute significantly to the topic, indicating diverse perspectives.

The analysis of citations based on meso and micro-level topics reveals that transportation (59%), human geography (22%), and economic theory (3%) are prominent at the meso level. At the micro level, travel behavior (56%), housing prices (16%), conditional valuation (3%), and migration (3%) dominate the majority of publications.

In terms of countries, the United States leads with 99 studies, followed by China (53) and the United Kingdom (32). The top 10 countries' contributions are detailed in Table 2.

Table 2. Distribution of Publications Related to Residential Location Choice by Countries

Country	Number of Publication	Percentage (%)
USA	99	30,9
China	53	16,6
United Kingdom	32	10,0
Germany	19	5,9
Avustralia	18	5,6
Netherlands	18	5,6
Japan	16	5,0
France	15	4,7
Canada	14	4,4
Chile	12	3,8

2.1. Co-authorship Analysis

For co-authorship analysis, considering authors with at least one publication and one citation, a total of 591 authors were analyzed, resulting in a dispersed network with 186 clusters. The largest cluster comprises 21 authors (Figure 1).

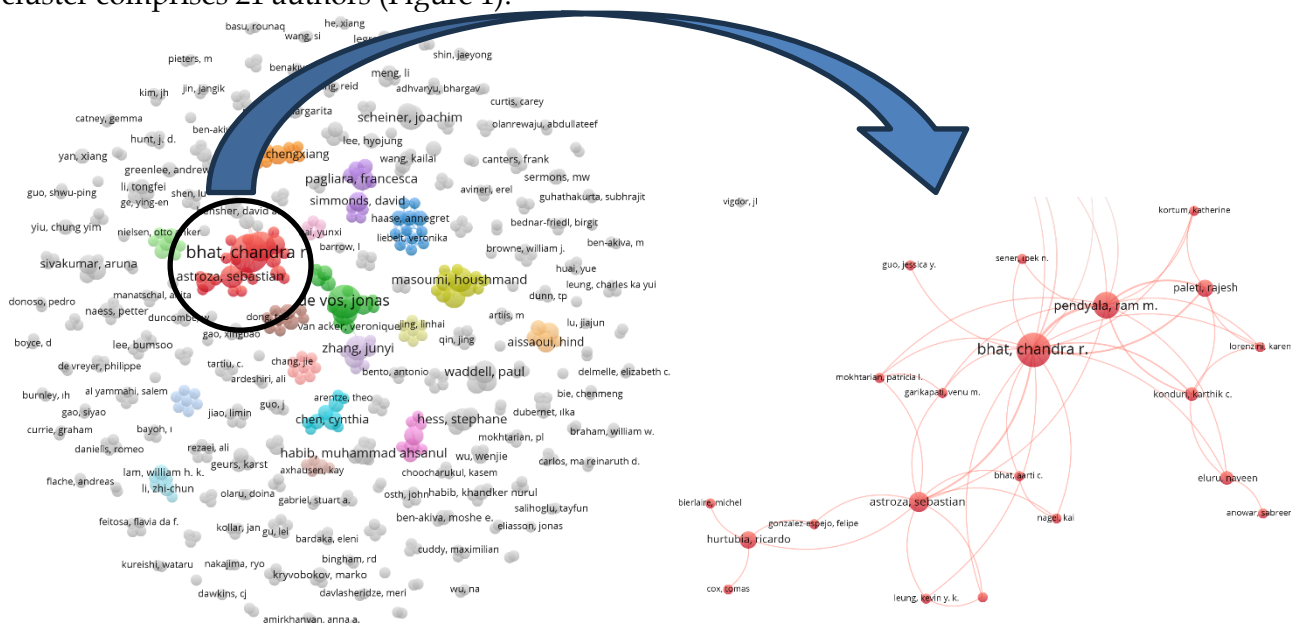


Figure 1. Co-authorship Analysis- Vosviewer Network Map/Main Cluster

There are five clusters with 10 or more authors, with the second cluster having 13 authors and 592 citations, led by Jonas De Vos and the third cluster with 12 authors, including Annegret Haase, Dagmar Haase and Manuel Wolff.

2.2. Author Citation Analysis

When both the number of publications and citations are considered, Chandra R. Bhat is positioned at the center of the largest cluster with 12 publications and 662 citations. However, upon conducting detailed analyses per author, it has been identified that there is an additional record under the name CR. Bhat with 2 publications and 214 citations, contributing to Chandra R. Bhat's overall profile. In this case, Chandra R. Bhat emerges as a leading researcher with a total of 14 publications and 876 citations, all related to the subject of residential location choice. The top five authors based on documents and citations are presented in Table 3.

Table 3. Top Five Authors According to Author Citation Analysis

Author	Number of Documents	Number of Citations
Bhat, Chandra R. + Bhat, CR.	14 (12+2)	876 (662+214)
De Vos, Jonas	9	592
Witlox, Frank	5	522
Pendyala, Ram M.	7	338
Scheiner, Joachim	5	331

2.3. Country Citation Analysis

The country citation analysis, considering countries with at least two publications and one citation, includes 39 out of 51 eligible countries. The results align with the number of publications per country (see Table 2). The United States leads with 3034 citations, followed by the United Kingdom (763) and China (675).

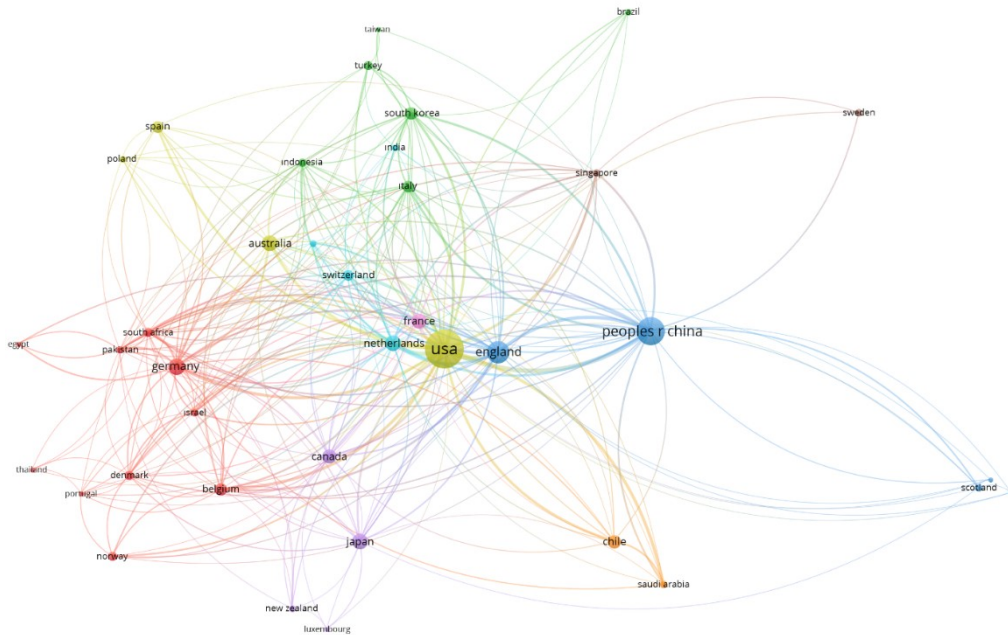


Figure 2. Country Citation Analysis

2.4. Keyword Analysis

The keyword analysis was performed using 852 keywords extracted from 320 publications, with VOSviewer identifying 675 keywords for inclusion. Figure 3 presents highly used keywords with strong connections.

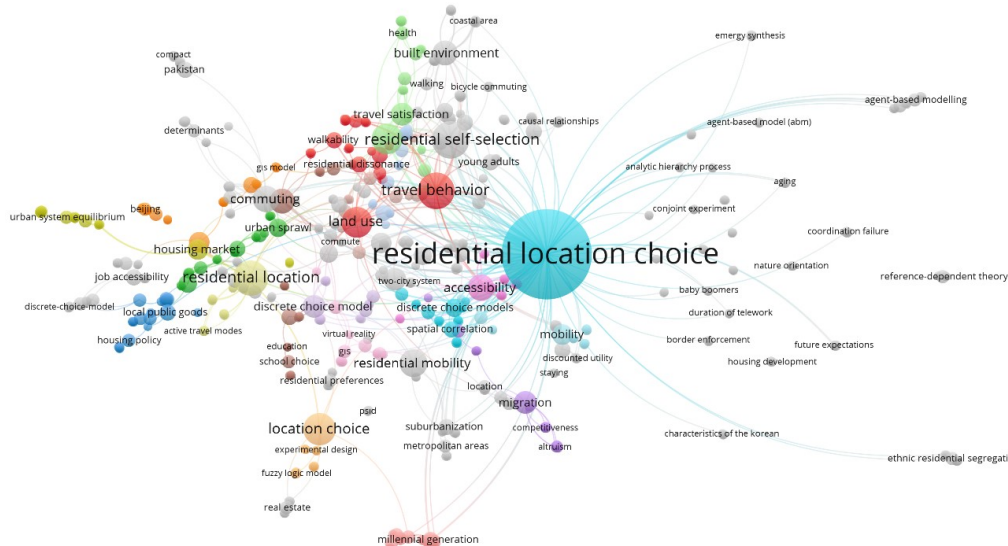


Figure 3. Keyword Analysis

The most frequently used keywords, along with their usage frequency, are listed in Table 4.

Table 4. Most Used Keywords

Keyword	Usage Frequency
Residential Location Choice	91
Travel Behavior(Behaviour)	26 (15+11)

2.6. Citation of Organizations Analysis

The results of the organization citation analysis demonstrate a parallel development in both the number of publications and citations received by countries, excluding China (Figure 5). Among the top countries in terms of publication and citation counts, the United States' five universities rank within the top 10 in the organization citation analysis. While the United Kingdom, among the top three countries in publication and citation counts, has only Oxford University represented in the top 10, China does not have any institutions listed in the top 10 of the organization citation analysis. At first glance, this situation, which may seem like a contradiction, is a result of the relatively homogeneous distribution of the country's academic productivity among numerous institutions. In the analysis conducted through the "Web of Science" database, when the distribution of citations according to institutions is examined in detail, it is determined that the 675 citations received by the country through 53 publications are shared among 45 institutions. This situation, stemming from the presence of a considerable number of universities and research centers with lower levels of academic productivity and contribution to the literature in terms of citation compared to equivalent countries in relation to the population, not only highlights China in the country's citation analysis but also makes it challenging for any institution to stand out with a high citation count. In smaller countries, however, the presence of a few but more productive institutions may allow the opposite situation to occur.

Belgium's renowned institution, Ghent University, holds the top position in the organization citation analysis, securing 569 citations, making it the fourth-highest globally in terms of citation count. Universities from Australia and Canada, with significant contributions to the field, also feature in the top 10. Table 6 presents the top 10 organizations based on the number of documents and citation counts.

Table 6. Results of Organization Citation Analysis- Top 10

Institution	Number of Documents	Number of Citations
Ghent University, Belgium	7	569
University of Texas, USA	6	542
University of Oxford, UK	2	435
University of Texas at Austin, USA	10	419
Arizona State University, USA	7	338
University of California, Davis, USA	4	332
MIT, USA	5	271
University of Western Australia, Australia	3	254
University of Calgary, Canada	3	240
Deakin University, Australia	1	224

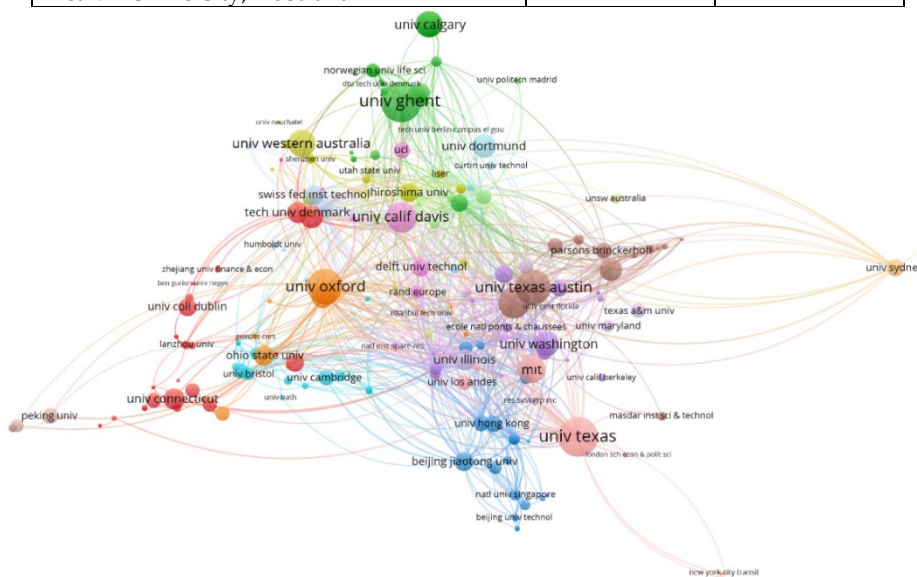


Figure 5. Results of Organization Citation Analysis

2.7. Bibliographic Matching Analysis of Publications

The bibliographic matching analysis, conducted under the condition that each publication must have at least one citation, reveals that among the 320 publications, 283 share a similar bibliography. Within these 283 publications, 279 exhibit strong relationships. The network map generated by VOSviewer illustrates these bibliographic connections in Figure 6.

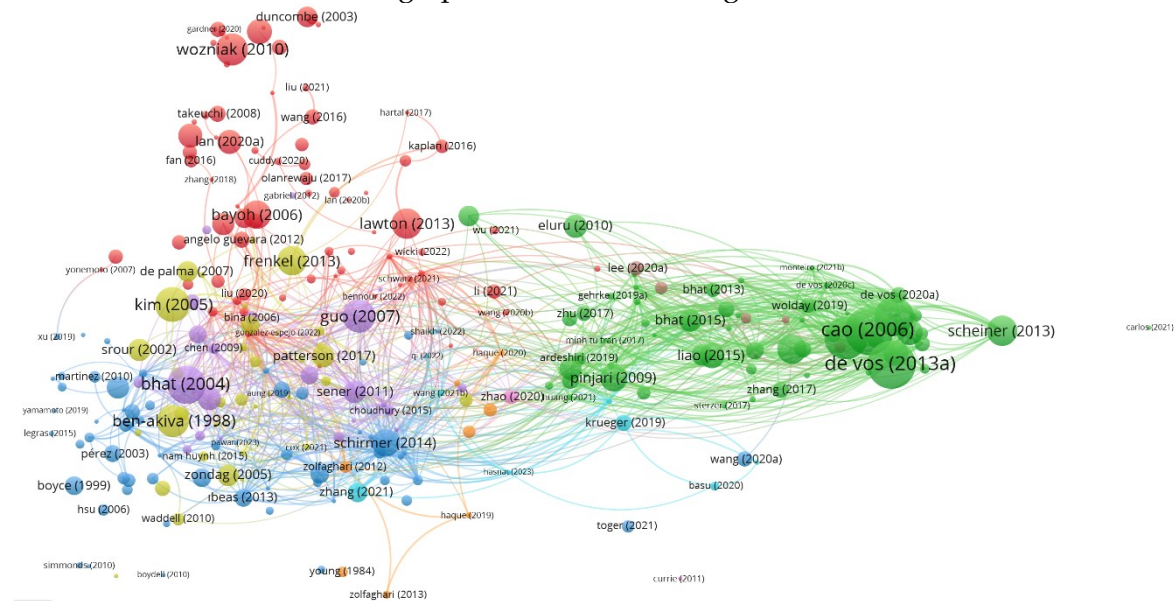


Figure 6. Bibliographic Matching Network Map

The top 10 publications based on the number of citations obtained from the bibliographic matching analysis are outlined in Table 7.

Table 7. Top 10 Publications in Bibliographic Matching Analysis

Publication Title	Number of Citation
De Vos (2013a)	285
Cao (2006)	276
Giles-Conti (2013)	224
Scheiner (2007)	186
Bhat (2004)	175
Kim (2005)	150
Guo (2007)	135
Ben-Akiva (1998)	123
Wozniak (2010)	123
Scheiner (2013)	113

Conclusion

Housing location choice is a complex process that spans from micro-level, household-based considerations to macro-level impacts on social, economic, environmental, urban land use, and transportation at the city or even country scale. The intricate nature of this process results from the involvement of numerous disciplines, enriching the scholarly landscape. While this interdisciplinary nature adds richness to the literature, it also poses a challenge for researchers, requiring them to navigate a milieu characterized by diverse connections, making analysis and tracking a demanding and time-consuming endeavor as they strive to establish a robust foundation for their studies within the context of new academic works. In this regard, bibliometric analysis holds significant importance, offering researchers the ability to identify gaps in the field and conduct impactful studies based on thorough literature reviews. The VOSviewer program, in particular, enhances researchers' productivity by providing ease of use and visual appeal.

However, it is crucial to acknowledge the limitations and assumptions inherent in the dataset obtained through bibliometric analysis, as well as those associated with the database used and/or the VOSviewer and similar programs conducting the analysis, to ensure the reliability of the study.

Studies in the relevant field predominantly concentrate in the United States, Western and Central Europe, the Far East, and Australia. While this concentration enriches the literature concerning the main dynamics and outcomes of housing location choice, it fails to provide answers to questions about the significant influences of regional and local cultural, sociological, and economic conditions on decision-making processes, including those in Turkey and the broader region. Therefore, future research conducted in countries such as Turkey, considering regional and local differences, will contribute significantly to understanding the consequences of such variations.

In terms of research areas, publications predominantly focus on transportation and travel behavior. Investigating how each individual is assessed within the household decision-making process and examining the development of compromises in the resulting new equilibrium position over time will advance the literature. Additionally, understanding how internal and external costs are integrated into compromises during the housing location choice process, and evaluating the extent to which micro and macro-level costs influence decision-making, are deemed crucial in the context of sustainable urbanization and urban transportation.

The Mediating Role of Intrinsic Motivation in the
Relationship Between Paternalistic Leadership and
Organizational Citizenship Behavior

Paternalist Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İçsel
Motivasyonun Aracı Rolü

Abstract

This study aims to investigate the effect of paternalistic leadership on organizational citizenship behavior through intrinsic motivation. Hypotheses were developed within the scope of leader-member exchange theory to determine these relationships. The research was conducted with 292 people working in both public and private sectors in Erzincan province by using the survey method. The data obtained in the research were analyzed with SPSS 21 program. It was found that all hypotheses put forward in the research were supported. Paternalistic leadership has a significant and positive relationship with intrinsic motivation. Paternalistic leadership variable was found to have a positive relationship with intrinsic motivation variable. Paternalistic leadership variable was found to have a positive relationship with organizational citizenship variable. Organizational citizenship behavior and intrinsic motivation variables were also found to have a significant and positive relationship. In addition, the mediating effect of intrinsic motivation was determined as a result of the analyzes.

Özet

Bu çalışma ile paternalist liderliğin içsel motivasyon aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Ele alınan bu ilişkilerin tespiti için lider üye etkileşimi teorisi kapsamında hipotezler geliştirilmiştir. Araştırma Erzincan ilinde hem kamu sektöründe hem de özel sektörde çalışan 292 kişi ile anket yöntemiyle yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmada ileri sürülen tüm hipotezlerin desteklendiği görülmüştür. Paternalist liderlik değişkeninin içsel motivasyon değişkeni ile pozitif ilişkisi olduğu bulunmuştur. Paternalist liderlik değişkeninin örgütsel vatandaşlık değişkeni ile pozitif ilişkisi olduğu bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile içsel motivasyon değişkenlerinin de anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan analizler sonucunda içsel motivasyonun aracı etkisi tespit edilmiştir.

Introduction

Leadership is the management of a group or a person for a purpose. A leader is a person who encourages others to behave and inspires them to do a job (Koçel, 2020). This study aims to determine paternalistic leadership, which is reported to be more suitable for Turkish society, and how this leadership affects the organizational citizenship behavior of employees by means of intrinsic motivation. It is stated that more research is needed to create a solid methodological framework on paternalistic leadership. Therefore, this study investigates paternalistic leadership to guide future studies (Pellegrini and Scandura, 2008).

Kasım Kağan Özlok

PhD Student, Erzincan Binali Yıldırım
University, Erzincan, Turkey,
kasim.ozlok@ogr.ebyu.edu.tr
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-0062-0205>

Makale Türü / Article Type

Research Article / Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Paternalist liderlik, İçsel Motivasyon, Örgütsel
Vatandaşlık Davranışı, Lider Üye Etkileşimi Teorisi.

Keywords

Paternalistic Leadership, Intrinsic Motivation,
Organizational Citizenship Behavior, Leader-Member
Exchange Theory.

Information/Bilgilendirme

This study is derived from the author's master's thesis entitled "Organizational Outcomes of Paternalistic Leadership and Transformational Leadership", prepared under the supervision of Prof. Dr. Mehmet Ferhat ÖZBEK. The thesis advisor has abstained from participating in this study.

Submitted: 02 / 01 / 2024

Accepted: 20 / 02 / 2024

Paternalistic leadership is more common in Central Eastern and Asian countries with collectivist characteristics. In these societies, people are loyal to their superiors. In these societies where power distance is high, paternalistic leaders have a great influence on people. In a general framework, a paternalistic leader is a leader who protects the employee, helps and guides him/her like a father (Yeşiltaş, 2013). Although studies on paternalistic leadership have relatively increased recently, there are still conceptual uncertainties. It is seen that more studies are needed to eliminate these uncertainties (Pellegrini and Scandura, 2008). For this reason, this study aims to investigate the effects of paternalistic leadership behavior on public and private sector employees.

Paternalistic leadership is a leadership style that represents a strong and disciplined management and at the same time, it is a leadership style that embodies benevolence and loyalty like a father. Paternalistic leadership is a leadership style suitable for collectivist societies like Turkey where power distance is high. The most important task of the leader is to keep the desires of the employees alive. For this reason, the leader should give importance to the communication of the employees and enable them to improve themselves. In this way, he/she should ensure that employees are more productive by using their motivation as a tool (Gözükara et al., 2022). Considering this situation, intrinsic motivation was chosen as the mediating variable and organizational citizenship behavior as the outcome variable in the study. This research was conducted on public and private sector employees. The inclusion of employees from both sectors makes the research unique. In addition, the fact that paternalistic leadership is evaluated in terms of both public and private sector employees makes the research important in terms of contributing to the paternalistic leadership literature.

Recently, with the increasing competitive environment, the continuity of businesses has become more difficult. In order to adapt to this challenging environment, businesses have to act strategically. In order for businesses to act strategically, they need to see their employees as elements that provide added value to the organization rather than seeing them as a means of production. This will enable employees to work more sacrificially and more efficiently. The fact that employees behave beyond their roles and make sacrifices defines organizational citizenship behavior. Organizations will need employees to engage in organizational citizenship behaviors to increase their productivity and effectiveness (Organ, 1988; Smith et al., 1983). For this reason, organizational managers should exhibit a leadership approach that will increase the organizational citizenship of their employees. With this study, the relationship between paternalistic leadership, which is thought to be among the antecedents of organizational citizenship behaviors, was tested. The research consists of four parts. In the first part, the conceptual framework is discussed, in the second part the theory and hypotheses are given, in the third part the methodology is explained and in the last part the hypotheses are tested and the results are explained. This study is derived from the author's master's thesis.

1. Literature Review

1.1. Paternalistic Leadership

Leadership is the process of managing a group or a person for a specific purpose and influencing activities in line with this purpose. Leadership is a process. A leader is a person who directs others to behave in order to do a certain job, inspires these people and ensures that these people follow him (Koçel, 2020). There are various leadership approaches in the literature. Among these approaches, it has been observed that there are four groups as traits approach, behavioral approaches, situational leadership approaches and modern leadership approaches. The first approach, the traits approach, states that what makes a person a leader is the difference in personal and physical characteristics and individual abilities. According to the behavioral approach, leadership is formed as a result of the influence of one's behavior on others. Here, the leader should support employees and pursue organizational goals. In this approach, what makes the leader effective is the leader's behavior rather than the leader's characteristics. In the contingency approach, it is stated that there is no leadership that can be effective at all times and that different leadership styles should be followed according to different situations. The modern leadership approach includes transformational leadership, charismatic leadership, interactionist leadership, and autocratic leadership. The modern leadership

approach consists of leadership behaviors towards innovation and transformation (Yılmaz and Ceylan, 2011).

There is no consensus on the definition of effective leadership and the debate continues. Various leadership research studies are being conducted and there is no consensus on which type of leadership is the most effective. One of the most important leadership types in leadership research is paternalistic leadership (Pellegrini and Scandura, 2008). Paternalistic leadership is a leadership style that generally exists in Asian countries. The emergence of this leadership style in Asian countries is based on the Confucian philosophy shared by the cultures of these countries (Cheng et al., 2014).

The concept of paternalism is a process in which a person protects others like a father and expects obedience and loyalty in return (Yeşiltaş, 2013). Paternalistic leadership is a leadership style that combines discipline and authority with fatherly benevolence (Farh and Cheng, 2000). Paternalistic leadership is a type of leadership in which the leader expects loyalty from the employees and subordination and superiority are emphasized (Aycan, 2015).

Paternalistic leaders see it as a duty to protect the people under their care and expect loyalty from them in return. In other words, paternalistic leaders direct their subordinates' work and normal lives like a parent. Managing like a father reduces the tension on employees and as a result, employees can act more harmoniously (Pellegrini and Scandura, 2008). Paternalistic leaders care about the welfare of their employees. These leaders have a benevolent and protective approach towards their employees. Employees show respect and loyalty towards their leaders. Paternalistic leaders are a desired type of leadership in collectivist societies. In this context, employees allow their leaders to intervene in their private lives like a father or a brother (Aycan, 2006).

The structure of Turkish society is close to the characteristics of a collectivist society and the society has a high tendency to avoid uncertainty. It is also a society where femininity is at the forefront and power distance is high (Hofstede 1980). Paternalism adapts to collectivist societies such as Turkey (Pellegrini and Scandura, 2006). Paternalistic leadership consists of three elements. These elements are authoritarianism, benevolence and moral leadership. Authoritarianism is when the leader establishes authority over employees and asks subordinates to obey this authority without questioning it. Benevolence is when the leader provides personal and family welfare for subordinates. Moral leadership is the leader's virtuous, disciplined and selfless behavior and fulfillment of obligations (Cheng et al., 2004).

1.2. Intrinsic Motivation

The concept of motivation was first proposed by Woodworth in 1918 and defined as the mobilization of the organism. Motivation is defined as a driving force that mobilizes and manages people's desires (Uluköy et al., 2014). The concept of motivation is the concept that explains what initiates and manages the movement and how this movement will be shaped (Vroom and Deci, 1992). According to another definition, motivation is a person's intention to be successful. In other words, it is when a person takes action to fulfill a desire (Manzoor, 2012). Individuals provide motivation according to intrinsic or extrinsic factors. Intrinsic factors include prestige, the need to achieve, recognition, etc. Examples of extrinsic factors are wages, premiums, promotions, awards, etc. (Koçel, 2013).

In intrinsic motivation, people tend to behave without any reward or punishment. In intrinsic motivation, the thing that directs the person to behavior is intrinsic satisfaction. In other words, people tend to behave for reasons such as being satisfied with their work and gaining prestige (Ryan and Deci, 2000). For example, a teacher may see his/her salary as low. But what motivates the teacher is the happiness he/she feels from teaching new knowledge to his/her students. What really motivates a mechanical engineer is the pleasure of producing something new (Brief and Aldag, 1977).

1.3. Organizational Citizenship Behavior

The concept of citizenship refers to belonging to a place and having rights and responsibilities. Citizenship behavior is synonymous with civic responsibility. Citizenship responsibilities consist of

three elements. These are obedience (respect for laws and processes), participation (participation in organizational management) and loyalty (defending the organization against threats and protecting its reputation). These responsibilities can also be used in an organizational sense (Graham, 1991). Organizational citizenship behavior was first used by Bateman and Organ (1983). Organ (1988), on the other hand, defined organizational citizenship behavior as individual behaviors that are not officially in the job description, but are shown for the good of the organization (Organ, 1988).

The person who performs organizational citizenship behavior does not expect reward and acts voluntarily for the effective and efficient performance of work (Organ, 1988). Organizational citizenship behavior can generally be defined as employees' voluntary assistance to their organization and other employees without any reward. Organizational citizenship has two criteria. These are extra role behaviors and behaviors for the benefit of the organization. People who engage in organizational citizenship behavior perform extra role behavior and help others voluntarily (Lev and Koslowsky, 2012). These behaviors are not included in official job descriptions and do not involve criminal responsibility if not performed (Podsakoff et al., 2000).

Organizational citizenship behavior is examined in five elements. These elements are altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, and civic virtue. (Organ, 1988). Among these elements, altruism is the voluntary assistance of a person to his/her colleague. Courtesy is informing other people about possible problems before these problems occur. Conscientiousness, is when employees work voluntarily beyond what is expected. Sportsmanship, is the avoidance of negativity and covering up negativity in the work environment. Civic virtue refers to commitment to the organization (Polat and Celep, 2008).

2. Theory and Hypothesis Development

2.1. Leader-Member Interaction Theory

This theory was first developed by Dansereau et al. as the 'vertical dyad linkage theory'. This theory deals with the interaction between leaders and employees and is called "Leader Member Exchange (LMX)". The leader does not communicate with all subordinates in the same way and displays a different leadership style for each subordinate (Dansereau et al., 1975). Here, the vertical dyad linkage theory refers to the leader and the employee. The basis of the theory is that how the leader treats the employees is how the employees develop attitudes towards work (Rockstuhl et al., 2012).

The leader relates to each employee on a different level (Yu, 2019). This theory suggests that the leader's relationship with employees is not standardized and that the leader interacts differently with each employee. If the relationship between the leader and the employee takes place within the framework of an employment contract with clear boundaries, these employees are called out-group employees. If the relationship between the leader and the employee is based on mutual trust and respect, these employees are called in-group employees (Liden and Maslyn, 1998). The leader establishes a high quality positive relationship with in-group employees, while the leader establishes formal and low quality communication with out-group employees (Murphy et al. 2003). The theory is explained in a four-stage process. In the first stage, the leader develops different relationships with each employee. These relationships affect the behavior of the employees. In the second stage, the results of the relationship between the leader and the employee are discussed. In the third stage, the focus is on high quality communication and high quality leader and employee interaction. In the last stage, the results of the relationship between leader and employee on the organization are evaluated (Özutku et al., 2008).

2.2. Hypothesis Development

Leader-member exchange theory is a theory that explains the relationship between leaders and their employees. Paternalistic leadership used in this study is a leadership style that is appropriate for the cultural structure of Turkish society. Although Turkish society is characterized by a collectivist society, uncertainty avoidance and power distance are high in the society and femininity is at the forefront (Hofstede 1980). The ideal leader in Turkish society is called "Turkish style" in which the ideal leader is a father figure. Paternalistic values received high scores in Turkey. In other

words, Turkish society respects paternalistic leaders and adopts these leaders more. Within the scope of the leader-member exchange theory, the relationship of the paternalistic leader with the employees can be differentiated. Paternalistic leaders can increase the motivation of employees as a result of a good interaction with employees and contribute to employees' organizational citizenship behaviors.

As the leader cares about the welfare of his/her employees, is concerned about them and treats them like a father, employees develop warm feelings towards their leaders. This situation makes employees grateful to their leaders. When employees work with such a leader, their intrinsic motivation may increase and they may be more willing to engage in organizational citizenship behaviors (Tang and Naumann, 2015). A study of 260 bankers found that paternalistic leadership increased employees' motivation (Anwar, 2013). In a study of 126 employees, it was found that paternalistic leadership increased the motivation of employees (Gözükara et al., 2022). In a study conducted with 307 hotel staff in China and a study conducted with 322 faculty members in Pakistan, it was found that paternalistic leadership style increased the organizational citizenship behavior of employees (Tang and Naumann, 2015; Shahid and Babar, 2022).

It is assumed that there will be a significant and positive relationship between paternalistic leadership and organizational citizenship. In addition, the mediating variable role of intrinsic motivation in the relationship between paternalistic leadership and organizational citizenship will be discussed. It is thought paternalistic leadership will increase the intrinsic motivation of employees. In this hypothesis, it is argued that paternalistic leadership will positively affect the intrinsic motivation of employees. Secondly, it is argued that an employee with high motivation will show a high level of organizational citizenship behavior (Ibrahim, 2014; Ahmed and Khan, 2016). It is assumed that paternalistic leadership style will increase the intrinsic motivation of employees, and it is estimated that employees with increased intrinsic motivation will engage in more organizational citizenship behaviors. The hypotheses formed in the light of all this information are given below.

H1: There is a positive and significant relationship between paternalistic leadership and intrinsic motivation.

H2: There is a positive and significant relationship between paternalistic leadership and organizational citizenship behavior.

H3: There is a positive and significant relationship between intrinsic motivation and organizational citizenship behavior.

H4: There is a mediating role of intrinsic motivation between paternalistic leadership and organizational citizenship behavior.

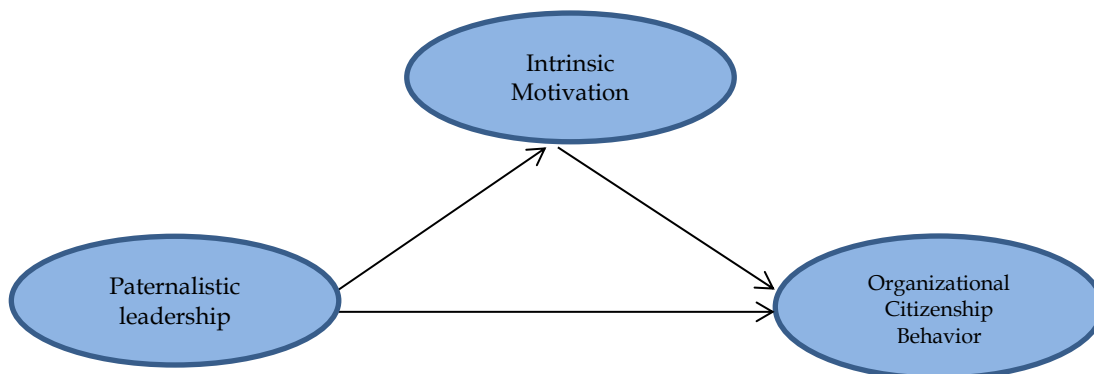


Figure 1. Research Model

3. Methodology

3.1. Purpose and Importance of the Research

This study aims to investigate the effect of paternalistic leadership on intrinsic motivation and organizational citizenship behavior. In addition, it is aimed to investigate whether intrinsic motivation has a mediating role between paternalistic leadership and organizational citizenship

behavior. With this study, it is aimed to make a theoretical contribution to the effects of leadership types on organizational outcomes. The fact that the study was conducted on both public and private sector employees makes the study important. In addition, the fact that paternalistic leadership, which is claimed to be close to the Turkish society, investigates the effect of intrinsic motivation and organizational citizenship behaviors of employees makes the study important. In addition, the aim of explaining what kind of consequences paternalistic leadership can have to the people at the management level and raising awareness about this issue in employees also makes the study valuable.

3.2. Sample of the Research

The sample of this study consists of employees working in public and private sector organizations in Erzincan province and İliç district of Erzincan. 292 people were surveyed and the demographic characteristics obtained as a result of the survey are presented in Table 1. The scales in the questionnaire were first translated into Turkish and then back-translated into English (Brislin, 1970).

Table 1. Demographic Features

		f	%			f	%
Gender	Female	132	45,2	Sector	Public Sector	152	52,1
	Male	160	54,8		Private Sector	140	47,9
	Total	292	100		Total	292	100
Age	18-25	52	17,8	Educ ation	High school or college	71	24,3
	26-35	146	50,0		Vocational School	51	17,5
	36-45	48	16,4		Faculty	140	47,9
	45 üzeri	46	15,8		Master's Degree	29	9,9
	Total	292	100		PhD	1	0,3

When the table is analyzed, it is seen that 54.8% of the survey participants are male and 45.2% are female, 52.1% of the participants are public sector employees and 47.9% are private sector employees.

3.3. Data Collection Instruments

In the measurement of the paternalistic leadership variable, the scale consisting of 13 statements developed by Aycan (2005) and applied by Pellegrini and Scandura (Pellegrini and Scandura, 2006) was used. Four items in the scale were excluded from the analyses due to low factor loadings. The statements used in the scale were evaluated according to a 5-point Likert scale (1- Strongly Disagree, 2- Disagree, 3- Somewhat Agree, 4- Agree, 5- Strongly Agree).

For the measurement of the intrinsic motivation variable, only 3 statements related to intrinsic motivation of the scale of 18 statements applied by Haj (Haj, 2017) were used. The statements used in the scale were evaluated according to a 5-point Likert scale (1- Strongly Disagree, 2- Disagree, 3- Somewhat Agree, 4- Agree, 5- Strongly Agree).

For the organizational citizenship variable, the 8-item scale developed by Williams and Anderson (1991) and applied by Tang and Naumann (Tang and Naumann, 2015) was used. 1 item in the scale was excluded from the analysis due to its low factor loading value. The statements used in the scale were evaluated according to a 5-point Likert scale (1- Strongly Disagree, 2- Disagree, 3- Somewhat Agree, 4- Agree, 5- Strongly Agree).

4. Data Analysis and Hypothesis Tests

The data obtained as a result of the research were statistically analyzed with SPSS 21 and Process plug-in. Reliability analysis of these data was performed, correlation analysis was performed to measure the relationship between variables, and regression analysis was applied to test the hypotheses in the study.

Table 2. Reliability Analysis Results

Scales	Cronbach's Alpha Coefficient (α)
Paternalistic Leadership	0,905
Intrinsic Motivation	0,840
Organizational Citizenship Behavior	0,846

Alpha coefficient close to 1 indicates that the scales are reliable (Karagöz, 2019). Reliability analyzes of the scales used in the study are given in Table 2. Accordingly, it can be said that all scales are reliable.

The results of the correlation analysis of the variables used in the study are presented in Table 3. It was determined that the paternalistic leadership variable had statistically significant and positive relationships with intrinsic motivation ($r=0.327$, $p<0.01$) and organizational citizenship ($r=0.354$, $p<0.01$) variables. Intrinsic motivation variable has statistically significant and positive relationships with organizational citizenship ($r=0.406$, $p<0.01$).

Table 3. Reliability Analysis Results

	Mean	SD.	1	2	3
1) Paternalistic Leadership	3,46	0,92	1		
2) Intrinsic Motivation	3,81	0,94	,327**	1	
3) Organizational Citizenship Behavior	4,08	0,66	,354**	,406**	1

N= 292, Correlation ** Significant at $P<.01$ (2-tailed) * Significant at $P<.05$ (2-tailed). SD: Standard Deviation

4.1. Hypothesis Tests

Regression analysis will be performed through the SPSS program to test the hypotheses stated in the study. The results of the analyzes are presented in Table 4. When the data in Table 4 are analyzed, it is seen that paternalistic leadership has a significant and positive effect on intrinsic motivation ($\beta=0.328$, $p=0.00$). The results of the analysis show that hypothesis 1 is supported. Paternalistic leadership has a significant and positive effect on organizational citizenship behavior ($\beta=0.240$, $p=0.00$). The results of the analysis show that hypothesis 2 is supported. In addition, intrinsic motivation has a significant and positive effect on organizational citizenship behavior ($\beta=0.228$, $p=0.00$). The results of the analysis show that hypothesis 3 is supported.

Table 4. Regression Analysis Results Showing Mediation Effect

	Model 1 Intrinsic Motivation (β)	Model 2 OCB (β)	Model 3 OCB (β)
Independent Variable			
Paternalistic Leadership	0,3286	0,2404	0,1652
Mediating Variable			
Intrinsic Motivation	-	-	0,2288
R ²	0,1102	0,1201	0,2150
F	35,904	39,571	39,566
P	0,00	0,00	0,00

OCB: Organizational Citizenship Behavior

Table 5. Regression Analysis Results Showing Mediation Effect

	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
Paternalistic Leadership → OCB	0.17	0,08	0,24

Note: All values are significant at the 0.05 level.

In Model 3, in order to determine the mediating effect, an analysis was conducted by adding a mediating variable to the independent variable (when intrinsic motivation was added to paternalistic leadership) and it was seen that intrinsic motivation had a strong effect on organizational citizenship. The $\beta=0.2404$ coefficient of paternalistic leadership in Model 2 decreased to $\beta=0.1652$ in Model 3 with the addition of the mediating variable to the model. This result shows that intrinsic motivation has a partial mediating effect in the relationship between paternalistic leadership and organizational citizenship. Finally, when Table 5 is analyzed, it is understood that the direct effect is higher than the indirect effect, so both the indirect effect and the direct effect are statistically significant. According to these results, hypothesis 4 is accepted.

Conclusion and Assessment

In this study, the relationship between paternalistic leadership and intrinsic motivation and organizational citizenship behavior and the relationship between intrinsic motivation and organizational citizenship behavior were analyzed. In addition, the mediating role of intrinsic motivation in the relationship between paternalistic leadership and organizational citizenship behavior was investigated. The hypotheses used in the study were developed based on the leader member interaction theory. Leader-member interaction theory is one of the theories that have recently increased in importance. It is stated that more research is needed on what the effect of leader member interaction theory on organizational outcomes is (Hudson, 2013). In this context, it is thought that the study will contribute to the theory.

The data obtained as a result of the analyses show that the relationship between paternalistic leadership and intrinsic motivation and organizational citizenship behavior is significant and positive. In other words, if employees work with a manager who has paternalistic leadership behavior, their intrinsic motivation increases. This result is in line with studies showing the relationship between paternalistic leadership and intrinsic motivation (Anwar, 2013; Gözükarar et al., 2022). In addition, employees tend to engage in organizational citizenship behaviors under the management of a paternalistic leader. This result is similar to the studies in the literature (Tang and Naumann, 2015; Shahid and Babar, 2022). These two situations contribute positively to the organization. These findings were obtained as a result of the research conducted in Turkey. This situation contributes to the literature in terms of paternalistic leadership, which is stated to be suitable for Turkish society. In addition, another finding of the study is that intrinsic motivation increases organizational citizenship behavior. This result is similar to the studies in the literature (Ibrahim, 2014; Ahmed & Khan, 2016).

The mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between paternalistic leadership and organizational citizenship behavior was examined. After examining the relationship between two variables before, re-examining this relationship by adding a mediating variable is considered as a contribution to the theory (Colquitt and Zapata-Phelan, 2007). It is thought that the research model created in this context contributes to the theory. According to the results of the analysis, it is seen that intrinsic motivation plays a mediating role between paternalistic leadership and organizational citizenship behavior. That means, employees whose intrinsic motivation increases after paternalistic leadership engage in more organizational citizenship behaviors.

Paternalistic leader protects, helps and guides the individual. The employee, on the other hand, is loyal and respectful to the leader (Yeşiltaş, 2013). It is stated that Turkish society respects and loyalty to leaders with paternalistic characteristics and paternalistic leadership is suitable for Turkish society (Pellegrini and Scandura, 2008). As a result of these statements, it is thought that paternalistic leadership will positively affect employees and increase positive organizational

outcomes of employees. One of these positive outcomes is that paternalistic leadership will encourage employees to show more organizational citizenship behaviors. This shows that if managers in Turkey exhibit a more paternalistic attitude, they can motivate their employees to a greater extent and enable them to exhibit more organizational citizenship behaviors. In other words, managers should show more paternalistic leadership as it is appropriate for Turkish society. In addition, public or private sector institutions should organize training activities and programs for managers to improve their leadership skills. In particular, managers should be informed about paternalistic leadership, which is considered to be appropriate for Turkish society.

Although the research has been conducted meticulously, there are some limitations in the study. Collecting data only from public and private sector employees in Erzincan province is an important limitation of the study. If the study is conducted in other regions of Turkey, more general results can be obtained. In addition, the small sample size and the fact that the data is based only on questionnaires is another limitation of the study. Finally, the fact that the data obtained is cross-sectional and not longitudinal is also a constraint for the study. Future studies can be conducted in a way to avoid the above-mentioned limitations. Future research should be conducted not only in a single location but also in different locations. If future research is conducted longitudinally, it can better reveal the causal relationship.

References

- Ahmed, S. W., & Khan, T. (2016). Does Motivation Lead to Organizational Citizenship Behavior: A Theoretical Review. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 16(7), 43-49.
- Al-Haj, A. (2017). Leadership styles and employee motivation in Qatar organizations (Doctoral dissertation, Walden University).
- Anwar, H. (2013). Impact of paternalistic leadership on employees' outcome—A study on the banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 7(6), 109-115.
- Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization. In *Indigenous and Cultural Psychology: Understanding people in context* (pp. 445-466). Boston, MA: Springer US.
- Aycan, Z. (2015). Paternalistic leadership. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1-2.
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1977). The intrinsic-extrinsic dichotomy: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 2(3), 496-500.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Cheng, B. S., Chou, L. F., Wu, T. Y., Huang, M. P., & Farh, J. L. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(1), 89-117.
- Colquitt, J. A., & Zapata-Phelan, C. P. (2007). Trends in theory building and theory testing: A five-decade study of the *Academy of Management Journal*. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1281-1303.
- Gözükara, İ., Çolakoğlu, N., & Hatipoğlu, Z. (2022, October). The mediating role of employee motivation in the effect of paternalistic leadership on organizational creativity. In *IAI Academic Conference Proceedings* (p. 40).
- Farh, J. L., & Cheng, B. S. (2000). A cultural analysis of paternalistic leadership in Chinese organizations. In *Management and Organizations in the Chinese Context* (pp. 84-127). London: Palgrave Macmillan UK.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249-270.
- Hudson, D. L. (2013). Attachment theory and leader-follower relationships. *The Psychologist-Manager Journal*, 16(3), 147.
- Hofstede G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences In Work-Related Values*, Vol (5), Beverly Hills, CA: Sage.

- Ibrahim, M. A. (2014). The effect of motivation on organizational citizenship behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar. *Bisnis & Birokrasi*, 21(2), 114.
- Karagöz, Y. (2019). SPSS-AMOS-META uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- KOÇEL, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*, 14. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Lev, S., & Koslowsky, M. (2012). Teacher Gender as a Moderator of the On-the-Job Embeddedness-OCB Relationship 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 81-99.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*, 56(1), 61-84.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2006). Leader-member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation. *Journal of International Business Studies*, 37, 264-279.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2008). Paternalistic leadership: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 34(3), 566-593.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & 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.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Polat S., & Celep C. (2008), "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı 54, 307-331.
- Uluköy, M., Kılıç, R., & Bozkaya, e. (2014). Hiyerarşik Yapısı Yüksek Olan Kurumlarda Liderlik Yaklaşımlarının Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 191-206.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Smith, C. A. O. D. W. N. J. P., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653.
- Shahid, M., & Babar, Z. N. (2022). Impact of paternalistic leadership on higher education institutes effectiveness: mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal of Excellence in Management Sciences*, 1(1), 38-59.
- Tang, C., & Naumann, S. E. (2015). Paternalistic leadership, subordinate perceived leader-member exchange and organizational citizenship behavior. *Journal of Management & Organization*, 21(3), 291-306.
- Vroom V. ve Edward D. *Management and Motivation: Selected Readings*, 2. Baskı, London, Penguin, 1992.
- Yeşiltaş, M. (2013). Paternalist Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 50-70.
- Yılmaz, A., & Boğa Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yu, A. (2019). LMX Comparisons Between Peers: A Relational Approach to Studying LMX Differences and Interpersonal Behaviors. Michigan State University. Business Administration-Organizational Behavior-Human Resource Management.