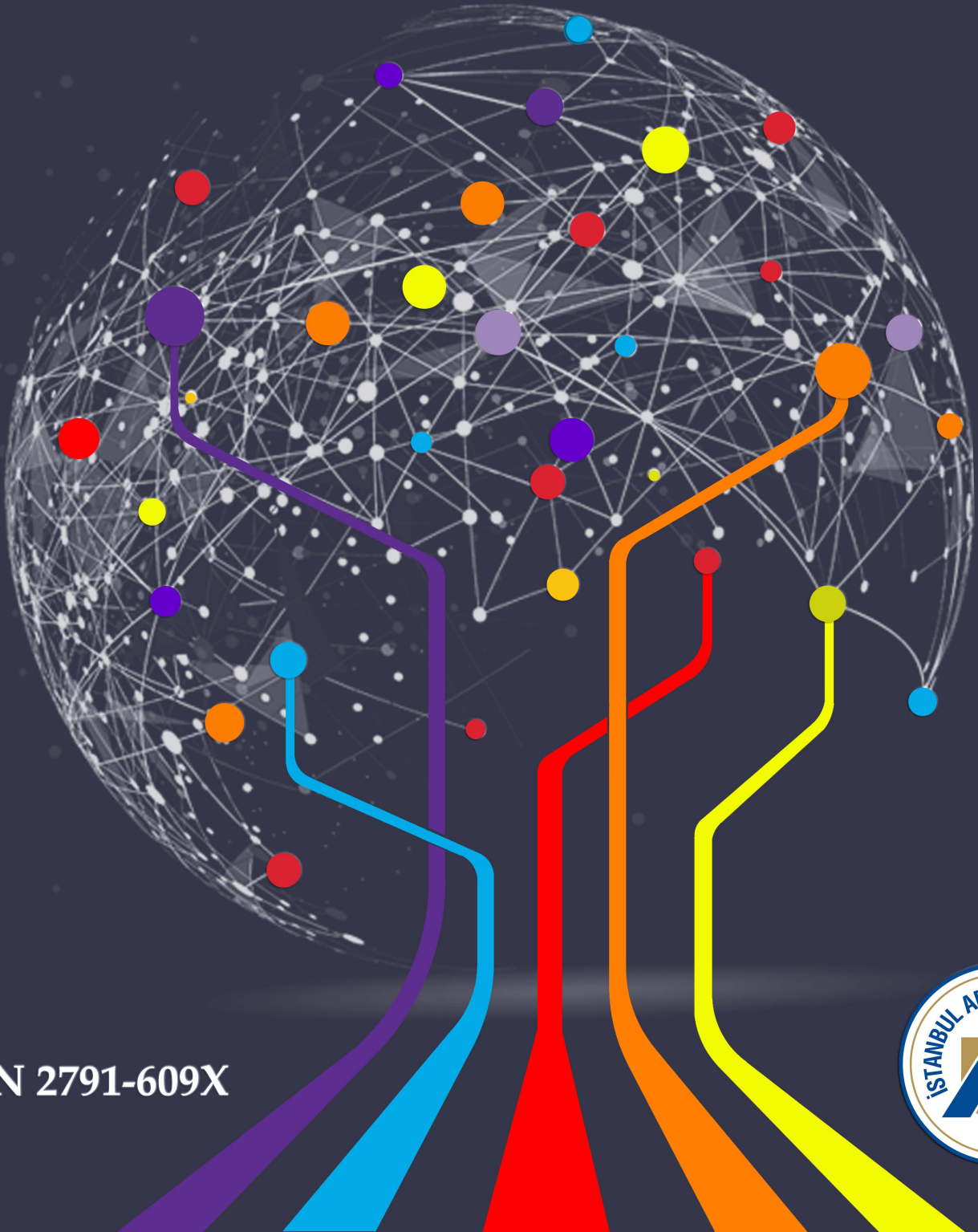




Istanbul Arel University
Graduate School
Journal of
Interdisciplinary
Innovation Studies

İstanbul Arel Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası Yenilik
Araştırmaları Dergisi

Cilt/Volume 5 Sayı/Issue 1 2025



ISSN 2791-609X



Editörden...

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi olarak dokuzuncu sayımızla diğer bir deyişle 2025 yılının birinci sayısı ile siz değerli okurlarımızın karşısına çıkmamızın mutluluğunu yaşıyoruz.

Dokuzuncu sayımızda Sağlık ve Sosyal bilim alanlarının çeşitli bilim dallarında olmak üzere 6 araştırma, 1 derleme makalesi ile karşınıza çıkıyoruz. Bu sayımızda desteklerini eksik etmeyen siz değerli araştırmacılarımıza ve makalelerin kalitesinin artırılması noktasında önemli yeri olan tüm hakemlerimize teşekkürlerimizi sunarız.

Koraş Sözen [1] makalesinde, hemşirelik öğrencilerinin küresel ısınmaya yönelik bilgi ve tutumlarını değerlendirmeyi amaçlamıştır. Sonuçlar, öğrencilerin küresel ısınma konusunda orta düzeyde bilgi ve tutum sergilediğini göstermektedir. Ayrıca, öğrencilerin bilgi ve tutum düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuş ve küresel ısınmanın sağlık üzerindeki etkilerinin hemşirelik müfredatında yer alması gerektiği vurgulanmıştır.

Yerköy Ateş [2] makalesinde, hemşirelik mesleğinde farklı kuşakların (Bebek Patlaması, X, Y, Z ve Alfa kuşakları) iş gücüne katılımını ve kuşaklar arası farklılıkları ele almaktadır. Teknolojinin hızlı gelişimi ile her kuşağın iletişim tarzları ve iş değerleri farklılaşmış, bu da hemşirelikte yönetim ve iş birliğini etkileyen önemli bir faktör olmuştur. Alfa kuşağı henüz iş gücüne katılmamış olsa da teknolojiyi aktif bir şekilde kullanabilen ve farklı yönetim yaklaşımlarına ihtiyaç duyan bir nesil olarak gelecekteki hemşirelik uygulamalarına büyük katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Eycan ve diğ. [3] çalışmasında, İstanbul'da eğitim alan uluslararası hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik eğitimine dair görüşlerini incelemiştir. Dil bariyerleri, kültürel farklılıklar ve sosyal dışlanma öğrencilerin karşılaştığı temel zorluklardır. Öğitmenlerin destekleyici tutumu ve klinik uygulamalardaki olumlu deneyimler öğrenciler tarafından olumlu bulunmuştur. Çalışma, uluslararası öğrencilerin uyum sürecini kolaylaştırmak için dil kurslarının artırılması, oryantasyon programlarının geliştirilmesi ve öğrencilerin eğitim öncesi yeterliliklerinin değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Boz [4] makalesinde, 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş merkezli depremlerin Hatay ilindeki işgücü piyasası ve insan kaynakları süreçlerine etkilerini analiz etmiştir. Çalışma, İŞKUR verilerine dayanarak, deprem sonrası açık iş pozisyonlarında, işe yerleştirme oranlarında ve eğitim programlarına katılımında yaşanan azalmaları incelemiştir. Kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği gibi sosyal güvenlik önlemlerinin ekonomik sıkıntıları hafifletmekte etkili olduğu belirtilmiştir. Çalışma, deprem sonrası politika önerileri geliştirmek için bir çerçeve sunmaktadır.

Korkmaz ve Gökçen [5] çalışmasında, borsada işlem gören otomotiv sektöründeki işletmelerin finansal rasyolarındaki değişikliklerin piyasa değeri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Panel veri analizi yöntemiyle yapılan araştırmada, 2015-2021 yılları arasında 8 firmanın verileri kullanılmıştır. Sonuçlar, sadece 6 finansal oranın piyasa değeri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermiştir. Çalışma, finansal rasyoların piyasa değeri ile olan ilişkisini daha geniş bir dönem ve farklı finansal oranlar kullanarak analiz etmiştir.

Taş [6] makalesinde, Avrupa Birliği (AB) kurucu antlaşmalarındaki azınlık haklarıyla ilgili hükümleri çokkültürlülük perspektifinden incelemeyi amaçlamıştır AB, farklılıkları kabul ederek çokkültürlü bir yapı oluşturmayı hedeflese de azınlıkların korunması konusunda ortak bir tanım veya uygulama geliştirmede zorluk yaşamaktadır. Makale, AB'nin azınlık haklarını koruma konusundaki çabalarını analiz etmektedir. Sonuç olarak, Maastricht Antlaşması sonrasında AB'nin azınlık hakları konusunda daha kapsayıcı düzenlemeler yaparak liberal çokkültürlülük yaklaşımını benimsediği görülmüştür.

Hışman ve Tarhan Mengi [7] çalışmasında, iç denetçilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Sonuçlar, aşırı iş yükünün tükenmişlik ve iş-aile çatışmasıyla pozitif bir ilişki içinde olduğunu, iş-aile çatışmasının ise aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisinde aracılık rolü oynadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin yüksek olduğu iç denetçilerde, iş yükü artsa da tükenmişlik düzeyinin daha az arttığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, iç denetçilerin psikolojik kaynaklarını artırarak, iş yükünün olumsuz etkilerini yönetebileceğini göstermiştir.

Doç. Dr. Mehmet PALANCI
İnşaat Mühendisliği Öğretim Üyesi
Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi
Editör
31 Ocak 2025

Kaynaklar

- [1] Koraş Sözen K. “Global warming: Nursing students’ knowledge and attitudes”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-6, 2025.
- [2] Yerköy Ateş A. “Hemşirelik mesleğinde alfa kuşağı ve kuşakların yönetimi”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 7-19, 2025.
- [3] Eycan Ö, Ekim A, Alnamla H, Yemshikov O, Abbasova A, Nizamuddin SMN. “Experiences of international nursing students related with nursing education: A qualitative study”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 20-29, 2025.
- [4] Boz U. “Kahramanmaraş merkezli depremin insan kaynakları sürecine etkisi: Hatay örneği”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 30-39, 2025.
- [5] Korkmaz S, Gökçen G. “Borsa İstanbul’da otomotiv sektöründe işlem gören şirketlerin finansal rasyolarının piyasa değeri üzerindeki etkisi: Ekonometrik bir analiz”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 40-52, 2025.
- [6] Taş G. “Avrupa Birliği kurucu antlaşmalarında azınlık hakları ve çokkültürlülük yaklaşımları çerçevesinde incelenmesi”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 53-69, 2025.
- [7] Hışman B, Tarhan Mengi B. “Aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler: iç denetçiler üzerine bir araştırma”. *Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 70-83, 2025.



İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi

Cilt/Volume 5 Sayı/Issue 1 2025

ISSN 2791-609X

Dergi Yayın Kurulu/Editorial Board

Sahibi/Owner

İstanbul Arel Üniversitesi Adına/On Behalf of Istanbul Arel University

Rektör/Rector

Prof. Dr. Ersin GÖSE

Baş Editör/Editor in Chief

Doç. Dr. Mehmet PALANCI, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

Yardımcı Editörler/Associate Editors

Dr. Öğr. Üyesi Gözde ZEYTİN ÇAĞRI, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer Berna DOĞAN, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

Alan Editörleri/Section Editors

Alan ve ada göre alfabetik sırayla/Section and names in alphabetical order

Fen–Edebiyat/Science and Literature

- Dr. Öğr. Üyesi Halit ALKAN Mardin Artuklu Üniversitesi, Türkiye
Mardin Artuklu University, Türkiye
- Doç. Dr. Harun AKÇAM Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Türkiye
Niğde Omer Halisdemir University, Türkiye
- Prof. Dr. Hayati TÜFEKÇİOĞLU İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye
- Doç. Dr. Mustafa BENER İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Istanbul University, Türkiye
- Prof. Dr. Özlem TARI İLGİN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Ramazan Çağlar ERCEN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Güzel Sanatlar/Fine Arts

- Doç. Dr. Ceyhun BERKOL İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye
- Dr. Öğr. Üyesi Simge YÜCEEL DİNÇ İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye
- Doç. Dr. Turan ASAN İstanbul Topkapı Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Topkapı University, Türkiye

İktisadi ve İdari Bilimler/Economics and Administrative Sciences

- Prof. Dr. Celil Uğur ÖZGÖKER İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye
- Doç. Dr. Esra AYDIN GÖKTEPE İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye
Canakkale Onsekiz Mart University, Türkiye

Doç. Dr. Volkan HACIOĞLU İstanbul Üniversitesi, Türkiye
Istanbul University, Türkiye

İletişim/Communication

Dr. Öğr. Üyesi Hasan YAMAN İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye
Istanbul University-Cerrahpaşa, Türkiye

Prof. Dr. Mehmet Murat MENGÜ İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Doç. Dr. Mehmet YAKIN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Mühendislik–Mimarlık/Engineering–Architecture

Doç. Dr. Fatma Ceyda GÜNEY Haliç Üniversitesi, Türkiye
YÜKSEL *Haliç University, Türkiye*

Doç. Dr. Gülferah ÇORAPÇIOĞLU İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Doç. Dr. Haşim Özgür TABAKOĞLU İzmir Bakırçay Üniversitesi, Türkiye
Izmir Bakircay University, Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Timuçin İNCE İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi Ömer IŞIK İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Prof. Dr. Nurdan ÇOLAKOĞLU İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Doç. Dr. Mahmut PEKEDİS Ege Üniversitesi, Türkiye
Ege University, Türkiye

Sağlık Bilimleri/Health Sciences

Doç. Dr. Ayda KEBAPÇI Koç Üniversitesi, Türkiye
Koc University, Türkiye

Doç. Dr. Cem ERÇALIK İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye

Dr. Öğr. Üyesi Esmâ Nur OKATAN İstinye Üniversitesi, Türkiye
Istinye University, Türkiye

Dr. Esra ALBAL İstanbul Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları
Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Türkiye
*Istanbul Bakirkoy Prof. Dr. Mazhar Osman Mental and Nervous Diseases
Training and Research Hospital, Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Gizem Şahin BAYINDIR İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye
Istanbul University-Cerrahpaşa, Türkiye

Prof. Dr. Hikmet KOÇAK Üsküdar Üniversitesi, Türkiye
Uskudar University, Türkiye

Prof. Dr. Yıldız İYİDOĞAN İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Arel University, Türkiye



İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi

Cilt/Volume 5 Sayı/Issue 1 2025

ISSN 2791-609X

Yayın Koordinatörleri/Publication Coordinators

Doç. Dr. İsmail Cengiz YILMAZ	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Metin ATEŞ	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Kemal Ferit ÇETİNTAŞ	Haliç Üniversitesi, Türkiye <i>Halic University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Ülger BULUT KARACA	İstanbul Kent Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Kent University, Türkiye</i>

Yazı İşleri Müdürü/Editorial Manager

Arş. Gör. Melda ÖZDEMİR

Sekretarya ve Lojistik/Secretariat and Logistics

Arş. Gör. Çağla AYDIN	Arş. Gör. Merve KÖSE
Arş. Gör. Eray KARA	Arş. Gör. Serhat POLAT
Arş. Gör. Uzay Geysu YAŞA	Öğr. Gör. Burcu HIŞMAN

Dil Editörleri/Language Editors

Arş. Gör. Agit Deniz ÖNER	Arş. Gör. Deniz KAYNAK
---------------------------	------------------------

Yazışma Adresi/Correspondence Address

İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye Sefaköy Yerleşkesi Kemalpaşa Mahallesi, Halkalı Caddesi No:101 34295 Sefaköy – Küçükçekmece İstanbul – Türkiye Telefon: 0850 850 2735	İstanbul Arel University Sefaköy Campus Kemalpaşa Mahallesi, Halkalı Caddesi No:101 34295 Sefaköy – Küçükçekmece İstanbul – Türkiye Telephone: 0850 850 2735
--	---

E-posta/E-mail : dyad@arel.edu.tr; jiis@arel.edu.tr

İnternet sayfası/Web Page : <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dyad>

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Disiplinlerarası Yenilik Araştırmaları Dergisi hakemli bir dergidir.
Istanbul Arel University Graduate School Journal of Interdisciplinary Innovation Studies is a peer reviewed journal.

Bilim ve Danışma Kurulu (Bölüm ve Ada göre alfabetik sırayla)

Scientific and Advisory Board (Programmes and Names in Alphabetical Order)

Fen – Edebiyat/Science and Literature

Prof. Dr. Hayriye Gökçen ÇETİNKAYA	Fizik <i>Physics</i>	Gazi Üniversitesi, Türkiye <i>Gazi University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Şemsettin ALTINDAL	Fizik <i>Physics</i>	Gazi Üniversitesi, Türkiye <i>Gazi University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Gülhayat Gölbaşı ŞİMŞEK	İstatistik <i>Statistics</i>	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Yildiz Technical University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Vladimir TOLSTYKH	Matematik <i>Mathematics</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Özlem YALÇIN ÇAPAN	Moleküler Biyoloji ve Genetik <i>Molecular Biology and Genetics</i>	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Türkiye <i>Tekirdag Namık Kemal University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Yelda BİRİNCİ KUDU	Moleküler Biyoloji ve Genetik <i>Molecular Biology and Genetics</i>	İstinye Üniversitesi, Türkiye <i>Istinye University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Senem ÖNER BULUT	Mütercim-Tercümanlık <i>English Translation-Interpreting</i>	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Yildiz Technical University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Alp Giray KAYA	Psikoloji <i>Psychology</i>	Fenerbahçe Üniversitesi, Türkiye <i>Fenerbahce University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Ürün ŞEN SÖNMEZ	Türk Dili ve Edebiyatı <i>Turkish Language and Literature</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>

Güzel Sanatlar/Fine Arts

Doç. Dr. Gül YILMAZ	Gastronomi ve Mutfak Sanatları <i>Gastronomy and Culinary Arts</i>	İstanbul Topkapı Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Topkapı University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Şeyda ÜSTÜNİPEK	Grafik Tasarımı <i>Graphic Design</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Evrim DEMİR ÖZTÜRK	Moda ve Tekstil Tasarımı <i>Fashion and Textile Design</i>	Haliç Üniversitesi, Türkiye <i>Halic University, Türkiye</i>

İktisadi ve İdari Bilimler/Economics and Administrative Sciences

Prof. Dr. Evren AYRANCI	Bankacılık ve Finans <i>Banking and Finance</i>	Beykent Üniversitesi, Türkiye <i>Beykent University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Hüsnü Levent DALYANCI	İktisat <i>Economics</i>	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye <i>Çanakkale Onsekiz Mart University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Ahmet TERZİ	İşletme <i>Business Administration</i>	Kayseri Üniversitesi, Türkiye <i>Kayseri University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Ayşe Yiğit ŞAKAR	İşletme <i>Business Administration</i>	İstanbul Rumeli Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Rumeli University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Ebru GÖZÜKARA	İşletme <i>Business Administration</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Gülden TURHAN	İşletme <i>Business Administration</i>	Marmara Üniversitesi, Türkiye <i>Marmara University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ	İşletme <i>Business Administration</i>	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Türkiye <i>Isparta University of Applied Sciences, Türkiye</i>
Doç. Dr. Niray TUNÇEL	İşletme <i>Business Administration</i>	Hacettepe Üniversitesi, Türkiye <i>Hacettepe University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Seçil GÜRÜN KARATEPE	İşletme <i>Business Administration</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>

Doç. Dr. Sena Erden AYHÜN	İşletme <i>Business Administration</i>	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Türkiye <i>Çanakkale Onsekiz Mart University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Özlem ATAN	İşletme <i>Business Administration</i>	Haliç Üniversitesi, Türkiye <i>Halic University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Cüneyt DİRİCAN	Muhasebe ve Finans Yönetimi <i>Accounting and Financial Management</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Vildan DURMAZ	Sivil Havacılık Yönetimi <i>Civil Aviation Management</i>	Eskişehir Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Eskişehir Technical University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Hasret ÇOMAK	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi <i>Political Science and Public Administration</i>	İstanbul Kent Üniversitesi <i>Istanbul Kent University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Sanem BERKÜN	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi <i>Political Science and Public Administration</i>	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Türkiye <i>Bilecik Şeyh Edebali University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE	Uluslararası İlişkiler <i>International Relations</i>	Ordu Üniversitesi <i>Ordu University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Selva STAUB	Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık <i>International Logistics and Transportation</i>	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Türkiye <i>Bandırma Onyediy Eylül University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Murat AKKAYA	Uluslararası Ticaret ve Finans <i>International Trade and Finance</i>	İstanbul Beykent Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>

İletişim/Communication

Dr. Öğr. Üyesi Begümhan GÖKTÜRK	Görsel İletişim Tasarımı <i>Visual Communication Design</i>	Nişantaşı Üniversitesi, Türkiye <i>Nişantaşı University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Betül AYÇA	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık <i>Public Relations and Advertising</i>	Trakya Üniversitesi, Türkiye <i>Trakya University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Duygu KOTAN TÜRKDEN	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık <i>Public Relations and Advertising</i>	Altınbaş Üniversitesi, Türkiye <i>Altınbaş University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Dilge KODAK	Sinema ve Televizyon <i>Cinema and Television</i>	İstanbul Ticaret Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Ticaret University, Türkiye</i>

Mühendislik-Mimarlık/Engineering-Architecture

Dr. Mohammad Ahmad SHAH	Bilgisayar Mühendisliği <i>Computer Engineering</i>	iSecurity <i>iSecurity</i>
Dr. Öğr. Üyesi Dilek GÖKSEL DURU	Biyomedikal Mühendisliği <i>Biomedical Engineering</i>	Türk-Alman Üniversitesi, Türkiye <i>Turkish-German University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Pınar ÇAKIR HATIR	Biyomedikal Mühendisliği <i>Biomedical Engineering</i>	İstinye Üniversitesi, Türkiye <i>Istinye University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Evrim TETİK	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	Bahçeşehir Üniversitesi, Türkiye <i>Bahcesehir University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Kübra EROĞLU	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	İstanbul Topkapı Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Topkapi University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Ozan ERDİNÇ	Elektrik-Elektronik Mühendisliği <i>Electrical Electronics Engineering</i>	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Yildiz Technical University, Türkiye</i>
Doç. Dr. İrem DÜZDAR	Endüstri Mühendisliği <i>Industrial Engineering</i>	Düzce Üniversitesi, Türkiye <i>Düzce University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Mücteba UYSAL	İnşaat Mühendisliği <i>Civil Engineering</i>	Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Yildiz Technical University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Ahmet TOPUZ	Makine Mühendisliği <i>Mechanical Engineering</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>

Dr. Öğr. Üyesi Gülşen Pelin OLCA Y Mimarlık
Architecture

İstanbul Kent Üniversitesi, Türkiye
Istanbul Kent University, Türkiye

Sağlık Bilimleri/Health Sciences

Dr. Öğr. Üyesi Fitnat Şule ŞAKAR	Beslenme ve Diyetetik <i>Nutrition and Dietetics</i>	Haliç Üniversitesi, Türkiye <i>Halic University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Özlem PERSİL ÖZKAN	Beslenme ve Diyetetik <i>Nutrition and Dietetics</i>	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Türkiye <i>Bandırma Onyediy Eylül University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Köksal ÖNER	Cerrahi Tıp Bilimleri <i>Surgical Sciences</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Mazlum ÇÖPÜR	Dahili Tıp Bilimleri <i>Internal Medicine Sciences</i>	Kırklareli Üniversitesi, Türkiye <i>Kırklareli University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Ayşe YÜKSEL	Dahili Tıp Bilimleri <i>Internal Medicine Sciences</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seçil ÖZKURT	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon <i>Physiotherapy and Rehabilitation</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Nilüfer YILDIRIM	Halk Sağlığı Hemşireliği <i>Public Health Nursing</i>	Erzurum Teknik Üniversitesi, Türkiye <i>Erzurum Technical University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN	Hemşirelik <i>Nursing</i>	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye <i>Istanbul University-Cerrahpaşa, Türkiye</i>
Doç. Dr. Gül DİKEÇ	Hemşirelik <i>Nursing</i>	Fenerbahçe Üniversitesi, Türkiye <i>Fenerbahçe University, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe TOSUN	Hemşirelikte Yönetim <i>Healthcare Management</i>	Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Türkiye <i>University Of Health Sciences, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuğba BAYKARA MAT	Hemşirelikte Yönetim <i>Healthcare Management</i>	Beykent Üniversitesi, Türkiye <i>Beykent University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Sefa DEREKÖY	Kulak Burun Boğaz <i>Otorhinolaryngology</i>	İstanbul Medipol Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Medipol University, Türkiye</i>
Prof. Dr. İbrahim Halil CANKUL	Sağlık Yönetimi <i>Health Management</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Doç. Dr. Pınar AKKUŞ	Sosyal Hizmet <i>Social Work</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>
Prof. Dr. Enver DURAN	Temel Tıp Bilimleri <i>Basic Medical Sciences</i>	İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye <i>Istanbul Arel University, Türkiye</i>

İÇİNDEKİLER/ CONTENTS

Sağlık Bilimleri/ Health Sciences

Global warming: Nursing students' knowledge and attitudes (Research Article) <i>Küresel ısınma: Hemşirelik öğrencilerinin bilgi ve tutumları (Araştırma Makalesi)</i> Kezban KORAŞ SÖZEN	1-6
Hemşirelik mesleğinde alfa kuşağı ve kuşakların yönetimi (Derleme) <i>Alpha generation in the nursing profession and management of generations (Review)</i> Aysun YERKÖY ATEŞ	7-19
Experiences of international nursing students related with nursing education: A qualitative study (Research Article) <i>Uluslararası hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik eğitimine ilişkin deneyimleri: Nitel bir çalışma (Araştırma Makalesi)</i> Özgül EYCAN, Ayfer EKİM, Hamza ALNAMLA, Orazmuhammet YEMSHIKOV, Aynur ABBASOVA, Sara M Noman NIZAMUDDIN	20-29

Sosyal Bilimler/ Social Sciences

Kahramanmaraş merkezli depremin insan kaynakları sürecine etkisi: Hatay örneği (Araştırma Makalesi) <i>The impact of the Kahramanmaraş-centered earthquake on the human resources process: Hatay example (Research Article)</i> Ufuk BOZ	30-39
Borsa İstanbul'da otomotiv sektöründe işlem gören şirketlerin finansal rasyolarının piyasa değeri üzerindeki etkisi: Ekonometrik bir analiz (Araştırma Makalesi) <i>The effect of financial ratios of companies traded in the automotive sector on market value on Borsa Istanbul: an econometric analysis (Research Article)</i> Selin KORKMAZ, Gürbüz GÖKÇEN	40-52
Avrupa Birliği kurucu antlaşmalarında azınlık hakları ve çokkültürlülük yaklaşımları çerçevesinde incelenmesi (Araştırma Makalesi) <i>Minority rights in the founding treaties of the European Union and its examination multiculturalism approaches (Research Article)</i> Gün TAŞ	53-69
Aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler: iç denetçiler üzerine bir araştırma (Araştırma Makalesi) <i>Relationship between overwork, burnout, work-family conflict, and positive psychological capital: a research on internal auditors (Research Article)</i> Burcu HIŞMAN, Banu TARHAN MENGİ	70-83

ÖZETLENME-DİZİNLENME (*ABSTRACTING-INDEXING*)



Global warming: Nursing students' knowledge and attitudes

Küresel ısınma: Hemşirelik öğrencilerinin bilgi ve tutumları

Kezban KORAŞ SÖZEN^{1*}

¹ Department of Surgical Nursing, Zubeyde Hanım Faculty of Health Sciences, Nigde Omer Halisdemir University, Nigde, Türkiye.

kezban_koras@hotmail.com

Geliş Tarihi/Received: 14.05.2024

Bölüm/Section: Health Sciences/Nursing

Kabul Tarihi/Accepted: 10.07.2024

Araştırma Makalesi/Research Article

Abstract

This study was conducted to evaluate the knowledge and attitudes of nursing students, who are the health professionals of the future, towards global warming. 113 senior nursing students participated in this descriptive and relationship seeking study. Personal Information Form, Global Warming Knowledge Scale and Global Warming Attitude Scale were used to collect data. Percentage, mean and standard deviation were used to determine the socio-demographic characteristics of the students. T test, one-way ANOVA, Tukey test were used for multiple comparisons to determine the difference between groups and Pearson correlation analysis were used to determine the relationship between scales to compare the socio-demographic characteristics and scores of the students from the scales. In the study, it was determined that the education levels of the families and the students' grade point averages affected their knowledge and attitude levels and that the score difference between them was statistically significant. A positive correlation was found between global warming knowledge and attitude levels. It was predicted that health problems that will arise as a result of global warming should be included in the nursing curriculum.

Anahtar Kelimeler: Global warming knowledge, global warming attitude, nursing, climate change.

Özet

Bu çalışma geleceğin sağlık profesyonelleri olan hemşirelik öğrencilerinin küresel ısınmaya yönelik bilgi ve tutumlarını değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki çalışmaya 113 hemşirelik son sınıf öğrencisi katılmıştır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Küresel Isınma Bilgi Ölçeği ve Küresel Isınma Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini ve ölçeklerden aldıkları puanları karşılaştırmak amacıyla gruplar arası farklılığı belirlemek için t testi, tek yönlü ANOVA, çoklu karşılaştırmalar için Tukey testi ve ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada ailelerin eğitim düzeylerinin ve öğrencilerin not ortalamalarının bilgi ve tutum düzeylerini etkilediği ve aralarındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Küresel ısınma bilgi ve tutum düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Küresel ısınma sonucu ortaya çıkacak sağlık sorunlarının hemşirelik müfredatında yer alması gerektiği öngörülmüştür.

Keywords: Küresel ısınma bilgisi, küresel ısınma tutumu, hemşirelik, iklim değişikliği.

1. Introduction

Climate change, which is a global risk for human health, could cause an excess of 250,000 deaths per year between 2030 and 2050 due to reasons such as malnutrition, malaria, diarrhea and heat stress [1],[2]. The World Health Organization estimates that health risks directly caused by climate change will cost between 2 and 4 billion US dollars annually by

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Kezban KORAŞ SÖZEN

¹ orcid.org/ 0000-0002-7426-5138

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1484022>

2030. Developing countries, which have weak health infrastructure, will struggle to cope with the impacts of climate change without preparedness and intervention support [2].

Climate change is endangering the fundamental elements of health by factors such as global warming, heat waves, extreme weather events, air quality and ecosystem degradation, and hindering the progress made in global health. While these factors directly harm human health, climate change also indirectly harms human health through pathways such as reduced drinking water sources, vector spread and air pollution [1],[3],[4].

Climate change brings along many factors that negatively affect physical and mental health directly and indirectly. Direct health effects are related to age, existing diseases and comorbidities, while indirect health effects result from the changes in the biosphere and include depression, irritability, anxiety, physical fatigue, pains, insomnia, heart failure, malnutrition, dehydration, asthma, cancers, myocardial infarction and stroke [5]–[8]. According to the research, climate change has become a health issue of the same magnitude as non-communicable and cardiovascular diseases since 2019 [9]. For these reasons, climate change should be a primary concern of the nursing profession. Nurses can offer effective solutions to the impacts of climate change on planetary health through their daily practices, research and education [6],[10]–[12]. In this regard, nurses should develop knowledge, skill, evidence-based research and collaborations that will contribute to the improvement of environmental health for all populations. The nursing profession should fulfill its leadership role in designing and implementing effective health interventions by raising the awareness of the community about environmental threats. This will require changes in behaviors and lifestyles as well as individual and collective awareness; thus, adaptation to climate change can be achieved and efforts can be made to reduce climate change [6],[11].

It is known that different countries have different approaches to reduce the environmental impacts on health. Therefore, the education of health professionals also varies according to countries. However, a common goal should be to raise awareness about the effects of climate change on health and its relationship with health practices. Turkey, which was ranked 99th in 2016, fell to the 172nd place in the environmental performance index ranking in 2022 [13]. This index evaluates two important criteria which are public health and ecosystem sustainability. This situation shows that social awareness needs to be increased to prevent global warming and improve environmental awareness.

Climate change and sustainability will be an important component of the nursing profession in the future and therefore the education system should include them in nursing programs. Studies examining climate change awareness were found when the studies conducted with nursing students were reviewed [14],[15]. A gap in the literature is the comparison of the attitudes of nursing students from different countries on climate change and sustainability. This comparison would provide information therefore contributing to the development of appropriate teaching and learning materials to increase awareness and motivation among nurses for sustainability activities in clinical practice. This study aims to determine the level of knowledge and attitude of nursing students, who will graduate, about global warming.

2. Methods

The study's universe consisted of a total of 124 senior nursing students at Zübeyde Hanım Faculty of Health Sciences during the spring term of the 2022-2023 academic year, who had not received any courses, training, or attended any conferences related to global warming. The aim was to reach the entire universe of the study, and no sampling was conducted. Students who did not volunteer for the study (n = 5), who were absent (n = 5), and who made errors in the survey (n = 1) were excluded from the analysis. As a result, the target population was reached by 91% (n = 113).

2.1. Data collection tools for the research

Personal Information Form (PIF): This form contains demographic information of the students such as age, gender, etc. that the researcher reviewed from the literature [1],[9],[12],[16] questions prepared in accordance with the guidelines.

Global Warming Knowledge Scale (GWKS): The scale developed by Eroğlu and Aydoğdu in 2016 evaluates the knowledge levels about global warming's formation, causes, emerging consequences and necessary measures to be taken. [17]. This is a 26-item Likert-type scale (strongly agree 5-strongly disagree 1). The scoring of the scale ranges from 26 to 130. A high score from the total of the scale indicates a high level of global warming knowledge [17].

Global Warming Attitude Scale (GWAS): The Global Warming Attitude Scale, developed by Bozdoğan in 2009, is a one-dimensional, 5-point Likert-type and 37-item scale that aims to measure attitudes towards climate change [18]. The responses given to the scale consist of the options 1=strongly disagree, 2=disagree, 3=undecided, 4=agree and 5=strongly agree. To ensure consistency in the scale, reverse coding was applied to the questions with negative meaning, namely 34, 29, 28, 24, 18, 15, 12, 11, 10, 9 and 2. As the average increases, behavior and attitude towards global climate change increases [18].

2.2. Method of the research

The data of the research were collected by the researcher from the 4th grade students who study in the nursing department, face to face, by giving a questionnaire form between the dates of 01.01.2023 and 31.06.2023.

2.3. Ethical principles of the research

Before starting the research, ethical approval (Date 27.12.2022, Decision No: 2022/15-23) was obtained from the Niğde Ömer Halis Demir University Ethics Committee. In addition, the study was started after obtaining the necessary permissions from the Zübeyde Hanım Faculty of Health Sciences.

At the beginning of the study, the students who gave their consent to participate in the study after being informed about the purpose, scope, ethical sensitivities and possible benefits of the study were administered data collection forms. The data were collected based on the students' self-report.

2.4. Evaluation of research data

The data obtained from the research were analyzed using Statistical Package for Social Sciences (IBM SPSS) 24.0 software. The normality distribution of the data was evaluated by Kolmogorov Smirnov test. Percentage, mean and standard deviation were used to determine the socio-demographic characteristics of the students. T test, one-way ANOVA, Tukey test were used for multiple comparisons to determine the difference between groups and Pearson correlation analysis were used to determine the relationship between scales to compare the socio-demographic characteristics and scores of the students from the scales. The level of $p < 0.05$ was taken as the basis for statistical significance of the results.

3. Results

This study, which aimed to determine the knowledge and attitude levels of senior nursing students regarding climate change, found that the mean age of the students who participated in the study were 21.81 ± 0.94 . It was determined that 72.5% of the students were female and 62% of them had a grade point average of 2.00-2.99, which indicated success. It was detected that the educational status of the mothers and the fathers of the students were 69.9% and 61% primary school-secondary school, respectively. It was determined that the income status of the students was at a moderate level with 81.4% (Table 1).

There was no statistically significant difference between the mean scores of GWKS and GWAS by gender, although they were higher in females ($p > 0.05$) (Table 1).

It was found that there was a statistically significant difference between the weighted grade point averages and the GWKS and GWAS score averages ($p < 0.05$). This difference was determined to be in favor of those who received grades of 3.00 and above (Table 1).

The educational status of the students' parents was found to have no statistically significant effect on the GWKS total score average, which was highest among those who were illiterate ($p > 0.05$). However, the educational status of the students' parents was found to have a statistically significant effect on the GWAS total score average, which was also highest among those who were illiterate ($p < 0.05$). This difference was found to be in favor of those who were illiterate (Table 1).

No statistically significant difference was detected between the GWKS and GWAS score averages according to income level ($p < 0.05$) (Table 1).

Table 1. Socio-Demographic Characteristics of Participants, Comparison According to GWKS and GWAS (n:113).

	n	%	GWKS Mean±SD	p	GWAS Mean±SD	p
Gender						
Female	82	72.6	109.40±10.72	0.135	132.04±12.81	0.13
Male	31	27.4	106.00±10.68		127.67±15.47	
Grade average						
Between 2.00- 2.99	70	62	106.55±11.61	0.01	128.98±13.76	0.04
3 and above	43	38	111.55±55.00		134.16±13.26	

Table 1. (continued)

Your mother's educational status						
Illiterate	3	2.7	109.66±1.52	0.99	151.33±24.58	0.03
Primary school-secondary school	79	69.9	108.21±11.52		130.69±13.89	
High school	19	16.8	109.21±9.86		126.78±9.12	
University	12	10.6	108.66±8.73		133.16±11.76	
Your father's education level						
Illiterate	2	1.8	112.00±5.65	0.94	158.00±12.72	0.02
Primary school-secondary school	69	61	108.47±11.10		130.42±13.83	
High school	29	25.7	107.86±10.39		128.55±12.21	
University	13	11.5	109.23±11.15		134.07±12.19	
Your monthly income situation						
Low	18	15.9	109.05±8.70	0.44	132.22±19.93	0.46
Middle	92	81.4	108.10±11.05		130.32±12.16	
High	3	2.7	116. ±14.00		138.66±15.17	

It has been determined that students have moderate knowledge and attitudes towards global warming (Table 2).

Table 2. Distribution of scale score averages.

Total Scale Scores	Mean±SD
GWKS	108.47±10.77 26-130
GWAS	130.85±13.67 37-185

A positive correlation was found between the students' knowledge and attitudes about global warming (Table 3).

Table 3. The relationship between knowledge, attitude and behavior score averages regarding global warming.

	Knowledge Level		Attitude Level
Knowledge Level	r	1	0.347
	p		0.00
Attitude Level	r	0.347	1
	p	0.00	

Correlation is significant at the 0.01 level.

4. Discussion

Climate change caused by global warming is one of the most serious problems that the world faces [12],[19]. Climate change affects human health in many ways by increasing the spread of infectious diseases, air pollution, food and water scarcity, and vector-borne diseases. These effects threaten the natural balance of ecosystems and the well-being of people around the world [1]. This study investigated the knowledge and attitudes of nursing students, who are future health

professionals, regarding the formation, causes, consequences of global warming and possible measures against it. The data obtained were evaluated in the light of the literature.

This study determined that the knowledge and attitudes of senior nursing students about global warming were at an average level. The mean age of these students were 21.81 ± 0.94 . Nigatu et al., Cruz et al. and Richardson et al. also conducted studies showing that health sciences, nursing and midwifery students had sufficient knowledge and attitude on global warming [20]–[22]. In the studies conducted by İncesu and Yas, as well as Tümer and colleagues, it has been determined that nursing students possess a good level of awareness regarding climate change. In another study by Küçük Biçer and Vaizoğlu, it was revealed that most of the nursing students had incorrect or incomplete information about global warming and 12.2% of them did not know the effects of global warming on health [23]. This study suggests that the moderate level of knowledge and attitude may indicate a sensitivity to climate change. The topical nature of the issue could also have positively influenced knowledge and attitudes.

It was observed that women's total scores of GWKS and GWAS were higher than men's, but this difference was not statistically significant. Similarly, in studies that measured global warming knowledge and attitude among health sciences students [21] and university students [24],[25], it was found that female students had more knowledge than male students.

This difference between genders may stem from women taking on more social responsibilities than men in social life. Considering that women's high levels of awareness can make significant contributions to the prevention and mitigation of climate change; they can be effectively included in adaptation strategies to combat climate change.

There is a statistically significant difference between the GWKS and GWAS score averages according to the weighted grade point average. This difference was in favor of the students who received a grade of 3.00 and above.

One of the most important conditions for quality improvement in nursing is the quality of education. The rapid advancement of technology and the increase of nursing research force nurses to have knowledge and critical-scientific thinking skills. In the modern education approach, instead of accepting information without questioning, it is aimed to educate individuals who research what, why and how they need to learn, think critically, use critical thinking, develop, self-confident and produce new information [26],[27]. The results of this study also support the finding that students with higher grade point averages have better knowledge and attitudes.

The total scores of GWKS and GWAS of children belonging to illiterate parents are higher than those of other parents. This result, which is in favor of children of illiterate parents, is statistically insignificant for GWKS and significant for GWAS. This result may be due to the different education levels of the mother and the father. There was no statistically significant difference between the mean scores of GWKS and GWAS according to income level, but it was found that the mean scores of knowledges and attitude level of those with high income level were higher. Contrary to the findings of this study, Şenyurt et al. found that those with low income had higher sensitivity to environmental issues [28].

A positive correlation was found between the students' knowledge and attitude levels on global warming. This result reveals that as nursing students' knowledge levels on global warming increase, their awareness of global warming will also increase.

5. Conclusion

It was determined that the knowledge and attitude levels of the final year nursing students about global warming were adequate/medium. Although the students had adequate knowledge and attitude levels, social awareness should be increased to prevent global warming and raise environmental awareness. The effects of global warming on health should be included in the curriculum of nurses, who are the cornerstones of health care, and activities that will increase awareness on this issue should be planned.

6. Author contribution statement

Kezban KORAŞ SÖZEN (KKS) contributed to the conception and design of this study; KKS collected the data of the study; KKS; performed the statistical analysis the manuscript; KKS; critically reviewed the manuscript and supervised the whole study process.

7. Ethics Committee approval and conflict of interest statement

The study was started after an ethics committee approval was obtained from the Nigde Omer Halisdemir University Ethics Committee (Date: 27.12.2022, Decision No: 2022/15-23) and an institutional permission was granted from the institution where the study was conducted. This study has no conflict of interest with any person/institution.

8. References

- [1] Boekels R, Nikendei C, Roether E, Friederich HC, Bugaj TJ. "Climate change and health in international medical education-a narrative review". *GMS Journal for Medical Education*, 40(3), 1-20, 2023.
- [2] Organization WHO. "Climate Change" https://www.who.int/health-topics/climate-change#tab=tab_1. (14.05.2024).
- [3] McMichael T, Montgomery H, Costello A. "Health risks, present and future, from global climate change". *BMJ*, 344, e1359, 2012.

- [4] Muller F, Skok JI, Arnetz JE, Bouthillier MJ, Holman HT. "Primary Care Clinicians' Attitude, Knowledge, and Willingness to Address Climate Change in Shared Decision-Making". *The Journal of the American Board of Family Medicine*, 37(1), 25-34, 2024.
- [5] Campos L, Barreto JV, Bassetti S, Bivol M, Burbridge A, Castellino P, et al. "Physicians' responsibility toward environmental degradation and climate change: A position paper of the European Federation of Internal Medicine". *European Journal of Internal Medicine*, 104, 55-58, 2022.
- [6] Portela Dos Santos O, Melly P, Joost S, Verloo H. "Measuring Nurses' Knowledge and Awareness of Climate Change and Climate-Associated Diseases: Protocol for a Systematic Review of Existing Instruments". *Internal Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(20), 6963, 2023.
- [7] van Daalen KR, Romanello M, Rocklöv J, Semenza JC, Tonne C, Markandya A, et al. "The 2022 Europe report of the Lancet Countdown on health and climate change: towards a climate resilient future". *Lancet Public Health*, 7(11), 942-965, 2022.
- [8] Macassa G., Ribeiro AI, Marttila A, Stål F, Silva JP, Rydback M, et al. "Public Health Aspects of Climate Change Adaptation in Three Cities: A Qualitative Study". *Internal Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10292, 2022.
- [9] Kakaei S, Zakerimoghdam M, Rahmanian M, Dolatabadi ZA. "The impact of climate change on heart failure: A narrative review study". *Shiraz E-Medical Journal*, 22(9), 1-5, 2021.
- [10] Yazdanparast T, Salehpour S, Masjedi MR, Seyedmehdi SM, Boyes E, Stanisstret M, et al. "Global warming: knowledge and views of Iranian students". *Acta Medica Iranica*, 51(3), 178-184, 2013.
- [11] Leffers J, Levy RM, Nicholas PK, Sweeney CF. "Mandate for the Nursing Profession to Address Climate Change Through Nursing Education". *Journal of Nursing Scholarship*, 49(6), 679-687, 2017.
- [12] Özer Z, Teke N, Görümlü N, Kılınc Z. "Determining the knowledge levels of the Faculty of Health Sciences students' on global warming". *Health Care Academician Journal*, 8(3), 199-205, 2021.
- [13] Sosyal Ekonomi. "Çevresel Performans Endeksi 2022". <https://sosyalekonomi.org/cevresel-performans-endeksi-2022/> (25.06.2024).
- [14] Tümer A, İpek M, Ercan Z. "Hemşirelik öğrencilerinin iklim değişikliğine ilişkin farkındalık, endişe ve umut düzeyleri: Kesitsel ve ilişkisel araştırma". *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 29-38, 2024.
- [15] Incesu O, Yas MA. "The relationship between nursing students' environmental literacy and awareness of Global Climate Change". *Public Health Nursing*, 41(1), 67-76, 2024.
- [16] Ergin E, Altinel B, Aktas E. "A mixed method study on global warming, climate change and the role of public health nurses from the perspective of nursing students". *Nurse Education Today*, 107, 105144, 2021.
- [17] Eroğlu B, Aydoğdu M. "Determination of Pre-Service Science Teachers' Knowledge Level About Global Warming". *Journal of Uludag University Faculty of Education*, 29(2), 345-374, 2016.
- [18] Bozdoğan AE. "The development of a scale of attitudes toward global warming". *Erzincan University Journal of Education Faculty*, 2(1), 35-50, 2009.
- [19] Dündar T, Özsoy S. "Climate Change Effects on Female Reproductive Health". *Archives Medical Review Journal*, 29(3), 190-198, 2020.
- [20] Cruz JP, Felicilda-Reynaldo RFD, Alshammari F, Alquwez N, Alicante JG, Obaid KB, et al. "Factors Influencing Arab Nursing Students' Attitudes toward Climate Change and Environmental Sustainability and their Inclusion in Nursing Curricula". *Public Health Nursing*, 35(6), 598-605, 2018.
- [21] Nigatu AS, Asamoah BO, Kloos H. "Knowledge and perceptions about the health impact of climate change among health sciences students in Ethiopia: a cross-sectional study". *BMC Public Health*, 14(587), 1-10, 2014.
- [22] Richardson J, Grose J, Bradbury M, Kelsey J. "Developing awareness of sustainability in nursing and midwifery using a scenario-based approach: evidence from a pre and post educational intervention study". *Nurse Education Today*, 54, 51-55, 2017.
- [23] Küçük Biçer B, Acar Vaizoğlu S. "Determination of Awareness and Knowledge of Nursing Students About Global Warmness/Climate Change". *Journal of Hacettepe University Faculty of Nursing*, 2(2), 30-43, 2015.
- [24] Durkaya B, Durkaya A. "Küresel Isınma Farkındalığı "Bartın Üniversitesi Öğrencileri Örneği". *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 20(1), 128-144, 2018.
- [25] Ay F, Erik NY. "Knowledge and perception levels of university students towards global warming and climate change". *Sivas Cumhuriyet University Faculty of Letters Journal of Social Sciences*, 44(2), 1-18, 2020.
- [26] Ayyıldız T, Şener DK, Veren F, Kulakçı H, Akkan F, Ada, A, et al. "Factors influencing the academic achievement of nursing students". *Acibadem University Health Sciences Journal*, (3), 222-228, 2014.
- [27] Brown J, McDonald M, Besse C, Manson P, McDonald R, Rohatinsky N, et al. "Nursing Students' Academic Success Factors: A Quantitative Cross-sectional Study". *Nurse Educator*, 46(2), E23-E27, 2021.
- [28] Şenyurt A, Temel AB, Özkahraman Ş. "Investigation of Attitude for Environmental Issues of University Students". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 8-15, 2011.

Hemşirelik mesleğinde alfa kuşağı ve kuşakların yönetimi

Alpha generation in the nursing profession and management of generations

Aysun YERKÖY ATEŞ^{1*}

¹ Çatalca İlyas Çokay Devlet Hastanesi, Eğitim Departmanı, İstanbul, Türkiye

avsunverkoy@gmail.com

Geliş Tarihi/Received: 30.05.2024

Bölüm/Section: Sağlık Bilimleri/Hemşirelik

Kabul Tarihi/Accepted: 16.08.2024

Derleme/Review

Özet

Yaş yelpazesinin geniş olduğu hemşirelik mesleğinde, kuşakları anlamak, beklentilerini bilmek gerek hemşireler gerekse yöneticiler için çalışma hayatında kolaylık sağlayacak, kurumun amaçlarını gerçekleştirmesine fırsat yaratacaktır. Günümüzde ortalama dört kuşak hemşire (Bebek Patlaması, X, Y ve Z kuşakları) aynı iş yerinde beraber çalışmakta ve bu kuşaklarla ilgili çalışmalar mesleki rehberlik yapmaktadır. Henüz iş yaşamına girmemiş olan Alfa kuşağı hakkında çok fazla kaynak bulunmamaktadır. Bu derleme ile yönetici ve çalışan hemşirelerin kuşak farklılıkları konusunda bilgi sahibi olmaları, meslekte yaşanan değişim süreçlerini tanımlayabilmeleri ve gelecekte hemşirelik mesleğinde yer alacak olan Alfa kuşağı hakkında bir öngörü sunmak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Alfa kuşağı, kuşaklar, hemşirelikte yönetim, kuşaklararası farklılıklar.

Abstract

In nursing, where the age range is wide, understanding the generations and knowing their expectations will make working life easier for both nurses and managers, and will create an opportunity for the institution to achieve its goals. Today, an average of four generations of nurses (Baby Boom, X, Y, and Z generations) work together in the same work place, and studies on these generations provide Professional guidance. There are not many sources about the Alpha generation, which has not yet entered business life. The aim of this review is to provide manager and working nurses within formation about generation differences, to describe the change processes in the profession, and to provide a fore thought about the Alpha generation that will take part in the nursing profession in the future.

Keywords: Alpha generation, generations, nursing management, intergenerational differences.

1. Giriş

Teknolojinin ilerleyerek büyümesi ile toplumda sosyo-kültürel değişimler yaşanmakta, farklı dünya görüşü, davranış ve algılar oluşmaktadır. Bu farklılıklar kuşak kavramı ile açıklanabilmektedir. Manheim kuşakları, aynı zaman diliminde var olan, aynı tarihsel olayları yaşayan kişilerin oluşturduğu bir grup olarak tanımlamaktadır [1]. Kuşakların oluşumunda en önemli dinamiklerden biri teknolojidir. Nitekim bunun kanıtı olarak bugün baktığımızda; X kuşağı, kayıt cihazı, kişisel bilgisayar, çevrimiçi görüntülü konuşma, sohbet, elektronik posta; Y kuşağı, tablet bilgisayar, akıllı telefon, sosyal iletişim ortamı; Z Kuşağı, sanal gerçeklik gözlüğü, üç boyutlu yazıcı, insansız araç, giyilebilir teknolojiler; Alfa kuşağı, yapay zekâ, robotik süreç, kuantum bilişimi, hologram, artırılmış gerçeklik ve nesnelerin kuşakları olarak tanımlanmaktadır [2]. Kuşaklar, aynı dönem içerisinde, benzer olaylar ile karşılaşan, benzer tepkiler vermesini beklediğimiz bir insan grubu olarak ifade edilebilir.

2010 yılında doğmaya başlayan, Y kuşağının çocukları ve Z kuşağının kardeşleri olan Alfa kuşağının, dünya tarihinin en büyük kuşağı olacağı düşünölmektedir [3]. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2022 yılı raporuna göre, Türkiye'nin %26'sı çocuk nüfusundan oluşmakta, bunun %54.5'i 0-9 yaş grubu, %27.1'i 10-14 yaş grubunda yer almaktadır [4]. Bu

* Yazılan yazar/Corresponding author: Aysun YERKÖY ATEŞ

¹ orcid.org/0000-0001-7549-2546

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1492837>

veri dünya ile paralel bir şekilde ülkemizde de alfa kuşaağının sayıca fazla olduğunu kanıtlamaktadır. Gelecekte hemşirelik ve ordu gibi insan iş gücünün etkin olduğu meslek dallarında Alfa kuşaağının yer alacağı söylenebilir.

Biliyoruz ki hemşireler sağlık camiasının en büyük ve önemli bir alt kümesidir [5]. Bu nedenle hemşireliği kendi içinde analiz ettiğimizde gerek eğitim gerek kuşak olarak büyük farklılıklar barındırmaktadır. Günümüzde Bebek Patlaması, X, Y ve Z kuşaağı hemşireler iş yaşamında birlikte çalışmaktadırlar [6]. İlerleyen zamanla beraber Alfa kuşaağı da iş yaşamında yerini alacak, politikalara bağı emeklilik yaşının uzaması ile iş hayatında kuşak farklılıkları, takım çalışması, iş birliği ve kaliteli bakım çıktıları kavramları daha da önemli hale gelecektir. Hemşirelik gibi çok kuşaklı ekiplerin iş birliğini arttırmak ve kaliteli hasta bakımını sağlamak için; teknik yeterlilik, bilgi paylaşımı ve takım çalışması algılarını bilmek önemli bir konudur [7]–[9]. Buna bağı olarak Centre of Excellence in Population Ageing Research (Nüfus Yaşlanması Araştırmaları Mükemmeliyet Merkezi) (CEPAR) 2024 raporunda; yöneticilere, yaşlı-geç çalışanlar arasında uyum stratejilerinin geliştirilmesini ve yaş çeşitliliğinin benimsenmesini önermektedir [10]. Yöneticiler adına iş birliğini kolaylaştıracak dört temel unsur vardır. Bunlar; liderlik, esnek çalışma düzenlemesi, deneyim-örneklerden yararlanma, nesiller arası mentörlük ve eğitimidir. İş birliği önündeki engeller ise yaş ayrımcılığı, insan kaynakları politikaları-uygulamaları, iletişim farklılıkları ve teknoloji açığıdır [10]. Ayrıca bunlara etik çalışma, bağıllık, yatay şiddet ve zorbalık gibi zorluklar da eklenebilmektedir [11]. Alan yazın incelendiğinde; farklı kuşaklardaki hemşireler arasında iş değerleri, işten ayrılma niyetleri, tutumları ve kariyer isteklerinde farklılıklar olduğu bulunmuştur [12],[13]. Bunun bir yansıması olarak, hemşire yöneticiler birlikte çalıştıkları kuşaklara özgü işte tutma stratejileri geliştirmeli, kuşaklar arası farklılıklara bağı oluşan zorluklar, çatışma yönetimi ve samimiyet gibi konulara odaklanmalıdırlar [11].

Günümüzde en büyük Alfa kuşaağı 14 yaşında olup ilerleyen zamanlarda hemşire ekipleri içerisinde yerini alacaktır. Alan yazın incelendiğinde, Alfa kuşaağı ile yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülürken, hemşirelik ve hemşirelik eğitimi alanında yapılan çalışmalara rastlanılmamıştır. Hemşire yöneticiler %100 dijital nesil olan Alfa kuşaağını iyi tanımalı ve bu konuda donanım ve becerilerini arttırmalıdırlar [5],[14]. Bu derleme ile yönetici ve çalışan hemşirelere kuşak farklılıkları, meslekte yaşanan değişim süreçleri ve gelecekte hemşirelik mesleği içerisinde yerini alacak olan Alfa kuşaağı hakkında bir öngörü sunmak amaçlanmaktadır. Bu derlemenin hemşireler ve yöneticilere rehberlik edeceği düşünülmektedir.

2. Hemşirelik hizmetlerinde kuşak kavramı ve özellikleri

Hemşirelik dinamik bir meslek olduğu için kuşak ve demografik farklılıkları içerisinde barındırmaktadır [6],[15].

Demografik farklılıklar; değerleri, iletişim ve ekip çalışmasını şekillendiren bileşenlerdir. Göz önünde bulundurulması gereken demografik özelliklerden biri yaş kavramı yani kuşaklardır [15]. Bu çeşitlilik aile hayatımızdan, eğitim hayatına hatta hizmet sektörüne kadar birçok alanda farklılıklar oluşturmaktadır [16],[17].

Günümüz hemşire işgücü ortalama 4 kuşaktan (Bebek Patlaması, X, Y, Z) oluşmaktadır [16]. İlerleyen zamanla Bebek Patlaması Kuşaağı emekli olduktan sonra yerini genç nesil Alfa kuşaağı hemşireler alacaktır [18]. O zaman yine 4 grup kuşaktan bahsedilecek olup bunlar X, Y, Z ve Alfa kuşaağı olacaktır. Hemşirelik uygulamalarında kuşakların iyi yönetilebilmesi ancak takım çalışması ve özelliklerinin iyi tanınması ile sağlanacaktır [12]. Yöneticiliğın önemli rolleri arasında yer alan barışçıl bir sağlık hizmetinin sağlanması kaliteli bakım çıktıları ile doğru orantılıdır [19].

Uyumlu bir takım çalışması için kuşakların iletişim tercihlerini ve dünya kimliğini anlamak son derece önemlidir [16], [17]. So Hee ve Yeojin yapmış olduğu çalışmada kuşakların iş değerlerinin farklı olduğunu fakat iletişim tarzlarının benzer olduğunu bulmuşlardır [17]. Yine Lee ve Lee'nin yaptığı çalışmada kuşaklar arasında örgütsel bağıllık açısından farklılık olduğu ancak iletişim türleri açısından farklılık olmadığı bulunmuştur [20]. Bu da bize hemşire yöneticilerinin iletişim becerilerinin gelişmiş olması gerçeğini ortaya koymaktadır. Akademik anlamda yeni eğitim sistemi teknolojiyi kullanabilen, çözüm üretebilen, yaratıcı ve sorgulayıcı öğrenciler yetiştirmeyi amaçlamakta ve yeni kuşaklara göre şekillenmektedir [21]. Sonuç olarak hemşire yöneticilerinin Alfa kuşaağı ile çalışmaya hazır olup olmadıklarının araştırılması önemli bir konu olarak kendini göstermektedir.

2.1. Alfa kuşaağı

Adını Yunan alfabesinin ilk harfi olan Alfa'dan alan ve 2010 ile 2025 yılları arasında doğduğu kabul edilen Alfa kuşaağının doğum yılı ile dünyanın en çok tercih edilen marka ve sosyal medya uygulamasının kuruluş yılı aynıdır. Teknolojik aletler ile erken tanışan bu neslin COVID-19 Pandemisi ve sonrasında eğitim hayatları dahi teknoloji ile çevrelenmiştir. Bu nedenden ötürü bu nesle "dijital nesil" de denilebilmektedir [3].

Alfa Kuşaağının, X ve Y Kuşaağında olan ebeveynlerinin çalışma hayatında aktif rol alması genel olarak Bebek Patlaması Kuşaağı büyükanne ve büyübabaları ile büyümesine neden olmuştur [3]. Alfaların karakterlerinin şekillenmesinde bu kuşakların etkisini görmemiz muhtemeldir ki bu da bize Alfa kuşaağının stratejik uygulamalarla takım çalışmasına uyumlu yapıda olabileceğini düşündürmektedir. Kuşaklar farklı olsa da kalıtsal geçişleri gözlemlememiz olasıdır. Örneğın Z kuşaağının teknolojiye ilgisi Alfa kuşaağının da bu özelliği devralmasına neden olmuştur [21].

Alfa kuşaağı akademik, sosyal, bilişsel, motor, hayal gücü ve yaratıcılık yönünden güçlü becerilere sahiptir [22]. Geçmiş nesiller her ne kadar hiyerarşik bir düzen ile yetişmeler de Alfa kuşaağı bu şekilde düşünmemekte aksine özgürlük, özgür

düşünme kavramı kendileri için önem arz etmektedir [21]. Alan yazın incelendiğinde, Alfa kuşağının dijital teknolojinin kullanımı, öğrenme, iş-yaşam dengesi ve sosyal sorumluluğa yönelik olumlu tutumlar sergilediğini, girişimci, manevi yükü fazla ve küresel düşünme yeteneği yüksek kişiler olduğunu görmekteyiz [23],[24]. Bu da bize Alfa kuşağının, iletişimlerinin çok yönlü olacağı, iş ve aile yaşamı arasında denge oluşturup, profesyonel becerilere sahip, sosyal sorumluluk bilincinde, lider ruhlu ve etik değerlere sahip merhametli kişiler olacağını düşündürmektedir.

2.1.1. Alfa kuşağının yaşadığı döneme ait önemli olaylar ve etkileri

İlerleyen zamanla iş yaşamında yerini alacak olan Alfa kuşağı ile ilgili yeterli bilgi bulunmamasına rağmen bu neslin teknolojinin tüm nimetlerinden faydalandığını fakat bir o kadar da teknolojinin etkisiyle yaşanan tüm olaylardan etkilendiğini söyleyebiliriz.

Alfa kuşağının yaşadığı döneme ve etkilerine bakacak olursak;

- Küresel ısınma krizi ile beraber iklim değişikliklerinin sebep olduğu yangın, sel, fırtına ve deprem gibi sonucu ağır olan afetler yaşanmıştır. Bu olaylar Alfa kuşağında endişe, korku ve gelecek kaygısına, sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği gibi sosyal farkındalıklara neden olacaktır [3],[25]–[27].
- Siyasi olarak yaşanan olaylar, krizler, savaş, darbe, eylemler, dinsel-ırkçı saldırılar, mülteci sorunu gibi olaylar Alfa kuşağının geleceğe karşı güvensizlik yaşamasına sebep olacak, yaşamı bir hizmet olarak görecektir, çok fazla şeye sahip olmayacaktır [3],[25]–[27].
- Bilimsel olarak, uzay bilimlerinde yaşanan ilerlemeler, Kızıl Gezegen'de ilk yer sarsıntısının kaydedilmesi, Güneş Sistemi ve Samanyolu Galaksi'sinin üç boyutlu haritasının çıkarılması, Mars'ta ilk başarılı helikopter uçuşunun gerçekleştirilmesi, uzaya yolculuk, 2024 yılında içerisinde Alper GEZERAVCI'nın da bulunduğu Dragon uzay aracının Uluslararası Uzay İstasyonuna fırlatılması Alfa kuşağının etkilenmesine ve bilimsel ilerleme sağlamasına neden olacaktır [3],[25]–[27].
- Ekonomik alanda tüm dünyada yaşanan krizler, şifreli yazı paralara yatırımın artması Alfa kuşağının dijital yatırımı tercih etmesine, aşırı tüketimi ve israfı sevmemesine neden olacaktır [3],[25]–[27].
- Sağlık açısından, uzaktan hasta takibi, e-nabız uygulamalarının gelişimi, sağlıkta yapay zekâ ve yapay zekâyâ sahip akıllı gözlüklerin kullanımı, üç boyutlu yazıcı ile yapay organların oluşturulması, mobil sağlık uygulamaları, takibi, radyo frekans teknolojisi ile yaşamsal bulguların canlı izlenmesi, robotik cerrahi, sanal gerçeklik teknolojisi, giyilebilir sağlık teknolojileri gibi yaşanan teknolojik gelişmeler Alfa kuşağının sağlıklı yaşam tarzını benimsemesine, beslenmeye önem vermesine neden olacak, sağlıkla ilgili yaşam bulguları ve egzersiz sonuçlarını takip eden cihazlar kullanacaklardır [3],[25]–[27].
- Yaşanan salgın ve hastalıklar (MERS, Ebola, Amerika Zika Virüsü, COVID-19, Dang humması, Maymun Çiçeği Virüsü) Alfa kuşağının endişe yaşamasına, diğer nesillere göre daha fazla sağlıklı yaşam tarzına önem vermesine neden olacaktır [3],[25]–[28].

2.1.2. Alfa kuşağının özellikleri

En büyük Alfa çocuğu 8 yıl sonra 21 yaşında olacak ve çalışma hayatında yerini alacaktır. Alfa kuşağının özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Teknolojik cihazları kullanmayı severler bu nedenle bu neslin kültürel etkileşimi fazladır.
- İş ve aile yaşam dengesi kurmak isterler.
- Toplumda var olmak ve saygın bir yer almak isterler.
- Küresel bağlantı ve uzaktan iletişimleri iyidir.
- İnsanlar ile iletişim kurarken fiziksel temas kullanmazlar.
- Farklı ülkeler ve birden fazla kariyer arasında çalışabilir, seyahat edebilir, eğitim görebilirler.
- Fiziksel olgunlukları ve ticari alışverişleri erken yaşta başlar.
- Bu neslin ergenlikleri erken başlar, uzun süre devam eder. Buna bağlı olarak eğitim hayatları uzun sürecek, diğer kuşaklara nazaran daha fazla bilgiye erişecek ve ebeveynleri ile en uzun yaşayan nesil olacaktır.
- Değişime çok hızlı uyum sağlamaktadırlar.
- Teknolojik cihazlara daha alışık olan bu neslin pratik beceri, risk değerlendirme, hedef belirleme ve uygulama yeterlilikleri daha azdır.
- Alfa kuşağının eğitiminde ilgi çekici, görsel ve uygulamalı yöntemler ile teknolojik medya kullanılmalıdır.
- Paylaşım ve iş birliğine açık değillerdir.

- Kural konulmasını sevmezler.
- Sınırlandırma ve kısıtlanmaktan hoşlanmazlar.
- Güven ve saygı önemli bir iletişim tarzıdır.
- Hareketli ve aktiftirler.
- Mahremiyet kavramı çok baskın olmayıp deneyimlerini paylaşmaktan çekinmezler.
- Sağlıklı yaşam ve beslenmeye önem verirler.
- Aşırı tüketimi ve israfı sevmezler.
- Sosyal medyayı çok fazla kullanırlar.
- Dijital alışverişı ve dijital yatırımı tercih ederler.
- Sosyal sorunlara karşı ilgilidirler.
- Eleştirel düşünme anlayışına sahiplerdir.
- Geçmiş ve geleceği düşünmeyip bugünü yaşarlar [3],[21],[29],[30].

2.2. Çalışma hayatında diğer kuşak hemşireler arasındaki farklılıklar

Her kuşak kendinden önceki kuşağa bir tepkidir ve olaylara bakış açıları farklılık gösterebilir [3]. Bazı yaşlı kuşakların genç kuşaklar ile aynı tarihsel süreçleri yaşaması aynı kuşak konumuna sahip oldukları anlamına gelmemektedir. Yapısal olarak insan bilinci iç diyalektik ile karakterizedir. Bunun bir sonucu olarak bilincin oluşmasında, ilk izlenim ve çocukluk deneyimi önem kazanmakta hatta ilk sırada yerini almaktadır. Diğer deneyimler ise ikinci, üçüncü ve diğer katmanları oluşturmaktadır. Ayrıca kuşaklar arasında kalıtsal geçişler gözlemlenmekte, kuşaklar bir önceki kuşaktan etkilenmektedir [1],[21]. O halde kuşakların ilk izlenimleri, tarihsel süreçleri ve kuşaklararası farklılıklar konusunda bilgi sahibi olmak kuşak yönetimi açısından fayda sağlayacaktır.

2.2.1. X kuşağı hemşireler

1965–1979 doğum tarihli, ebeveynleri işkolik Bebek Patlaması kuşağı olan X kuşağı; iş istikrarının her zaman garanti edildiği ve boşanmanın çok yaygın olduğu zamanda büyümüşlerdir. Bunun bir sonucu olarak X kuşağı kurumlara güvenmemekte ve bağımsızlıklarına önem vermektedirler [31].

2.2.1.1. X kuşağının yaşadığı döneme ait önemli olaylar ve etkileri

X kuşağının yaşadığı döneme bakacak olursak;

- Bu kuşağın kilometre taşları arasında Berlin duvarının yıkılması, Sovyetler birliğinin dağılması gelmektedir [32]. 1964-1979 zaman diliminde yaşanan iç ve dış karışıklar, X Kuşağının huzursuz bir toplum içerisinde büyümesine neden olmuştur. Kendisinden önce gelen “68 Kuşağının” etkisinde ve sağ-sol siyasi ayrım arasında kalmış “kayıp” bir kuşaktır.
- 1965 yılında kabul edilen “Nüfus Planlaması Kanununa” bağlı olarak nüfusun azaldığı bir dönemde doğmuşlardır. 1960 Anayasası “Sosyal devlet ilkesi” ile şekillenmiş ve bu nedenle X kuşağının sosyal hakları daha net ve öngörülü olmuştur. Yine X kuşağı 1962-1977 yılları arasında kalkınma planları ile ekonominin ilerlediği ve sanayileşmenin desteklediği dönemde yetişmişlerdir. 1973 yılında yaşanan petrol krizi ekonomiyi olumsuz etkilemiş, Kıbrıs konusunda yaşanan siyasi gerginlik toplum hayatında derin etki bırakmıştır. Ayrıca terör olayları, suikastlar, protesto ve sıkıyönetim uygulamaları bu kuşakta huzursuzluğa yol açmıştır.
- Sağlık alanında ise 1970 yılında görülen Sağmalcılar salgını (Kolera) X kuşağında önemli izler bırakmıştır [6], [33]–[36].

2.2.1.2. X kuşağı hemşirelerinin özellikleri

X kuşağının en yaşlıları işyerinde otuz yılı aşkın süredir çalışmakta ve artık dünya çapında birçok kuruluşun liderleri ve yöneticileri olarak görev almaktadır. X kuşağı hemşirelerin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- İş dünyasında değişimlere açıktır ve değişimlere karşı yapıcı bir tutum sergilemektedirler.
- İhtiyaçlarına ilişkin beklentileri büyüktür.
- Fırsatları kaçırmaz, gelişim ve deneyimlere açıktırlar.
- Rekabetçilerdir.
- Çoklu görev alabilirler.
- Çalışkan, disiplinli ve mücadeleci bir yapıya sahiptirler.
- Teknoloji öncesi ve sonrası iletişimi deneyimleyen ilk kuşaktır.

- İş konusunda esnektiler.
- Bağımsız dűőünürler ve bağımsız çalıőmayı tercih ederler.
- Yeteneklidirler.
- Aile hayatına dűőkündürler.
- Toplumsal olaylara ve deđiőimlere duyarlıdır.
- İlk defa dünya genelinde yaşanan ekonomik krizlerle karőılaőan kuşaktır.
- Kadın-erkek eşitliği konusunda öncülerdir.
- Kariyer fırsatı olmayan iőlerde kalmak istemezler
- İşbirliğine yatkın değildirler.
- Sonuç odaklıdır ve acelecidirler.
- İletişim becerileri geliőmiştir.
- Kriz yönetimi konusunda iyidir ve arabulucu pozisyonu üstlenirler.
- Gayretli ve düzenlidirler.
- Koşullar elveriőli olduğu sürece uzun yıllar aynı iş yerinde kalabilirler.
- Yöneticiye karşı saygılı ve risk almaktan kaçınırlar.
- Bilgiyi seven, sürekli öğrenendir.
- Teknolojiyi iőlerini halletmek için kullanırlar.
- Motivasyon ve özgüvenleri yüksektir [33],[37].

2.2.2. Y kuşağı hemşireler

Bilginin önemli olduğu bir dünyada büyüdükleri için eğitimi baőarının anahtarı olarak gören, teknik ve teori bakımından çok donanımlı olan bir kuşaktır. İş yerinde güçlü bir yönderlik ve fikir sorunlarıyla ilgili güçlü bir teşvik isteyen Y kuşağı hemşireleri, mesleklerinde isteklidirler ve hemşireliği kariyer olarak tavsiye ederler [31].

2.2.2.1. Y kuşağının yaşadığı döneme ait önemli olaylar ve etkileri

1980 ve 1999 yılları arasında doğan Y kuőađı diğer kuőaklardan farklıdır. Siyasi sessizlik, teknoloji dűőkünlüđu, çalıőma yaőamında yenilikler ve alışılmıőın dıőında bir harcama kültürü ile karőılaőmıőlardır [33].

- Y kuşağı 1991’de Sovyetler Birliği’nin dağılmasına, Challenger uzay mekiği kazasına, Irak savaőına, 11 Eylöl saldırısına, őarbon salgınına őahitlik etmiő, 1980 Darbesinde yaşanan olaylar Y Kuşağının korku ve suskunluk içinde yaşamasına neden olmuştur.
- Toplumsal ve iş yaşamının denetimi teknolojilerle sağlanmaya baőlanmıőtır. Bu da Y kuşağının daha tedbirli ve öngörölü olmasını sağlamıştır.
- İş sektöründe uzmanlığın önemli bir kavram haline gelmesi, Y kuşağını daha kontrolcü, uzmanlık alanlarını belirleyip ilerlemek için uğraőan ve gelişmelere açık iőlerde çalışmak isteyen bir yapıya büründürmüőtür [32],[38],[39].
- Y kuşağının karşılaştığı hastalık ve salgınlara bakacak olursak; AIDS (Acquired Immune Deficiency Syndrome) ve obezite gibi yeni tehlikelerin baş gösterdiği bir dönemde yetiőtikleri fakat salgın hastalıkları yaşamadıkları görölmektedir [35],[38]. Bu da Y kuşağının pandemilerde psikolojik ve eğitimsel olarak daha çok desteklenmesi anlamına gelmektedir. Nitekim alan yazın Y kuşağının; pandemi sürecinde en çok ders çıkaran kuşak olduğunu belirtmektedir [40].

2.2.2.2. Y kuşağı hemşirelerin özellikleri

Y kuşağı hemşireler hem klinisyen hem de akademisyen olarak sahada aktif rol almakta olup, yeni hemşirelere rol model olmaktadır. Y kuşağı hemşirelerin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Yazma konusunda çok iyidirler.
- Teknolojiye ilgilidirler.
- Alıőveriőlerini sanal ortamdan yaparlar.
- Birkaç iş aynı anda yapabilirler.

- Çeşitli kaynak ve araçlardan aynı zamanda gelen bilgileri rahatlıkla kavrayabilirler.
- Özgürlük önemlidir, özgürce düşünmek isterler.
- Öğrenmeye hevesli ve iş birliğine açıktırlar.
- Aile ve yuva bu kuşak için değerlidir.
- Yurtseverdirler.
- İlişkilere önem verirler.
- Toplumsal farkındalığa sahiptirler.
- Sabırsızdırlar.
- Geleceği düşünmektense şimdiye odaklanmaya eğilimlidirler.
- Kendi öz değerlerine önem verirler bu nedenle fedakârlık yapmazlar.
- Özgüvenleri yüksektir.
- İşe bağlılıkları diğer kuşaklara göre düşüktür.
- Bu kuşağa yetki alma ve yükselme fırsatı verilmelidir.
- Zor insanlarla iletişimlerinin geliştirilmesi gerekir.
- Toplumla faydalı hizmetlerde bulunmak çok para kazanmaktan daha önemlidir.
- Dengeli bir yaşam ve yaşamdan zevk almak isterler.
- Vakit ve çaba gerektiren uzun süreli planlar yerine erken zamanda memnuniyet sağlayabileceği planlar yaparlar.
- Sıklıkla iş değiştirmekte bir sıkıntı görmezler.
- İş yerinde değer görmek isterler.
- Çalışma hayatında ekonomik verim önemlidir.
- Çalışma yönergelerinin açık ve net olması gerekir.
- İşyerinde idari karara katılmak isterler.
- Yenilikçi yöneticilerle ve özgürce düşünecekleri ortamlarda çalışmayı tercih etmektedirler.
- Esnek çalışmayı isterler.
- Çalışmayı sosyalleşmek olarak algırlar.
- Sıkıcı bir işten zorlu bir işi ve bunun sonucunda gelecek bir mesleki başarıyı tercih ederler.
- Takım çalışmasına yatkındırlar.
- Birlikte çalıştığı kişilerde, konuma değil kabiliyet ve başarıya saygı duyarlar.
- Görev odaklı yöneticilerden ilişki odaklı yöneticilerle çalışmayı tercih ederler.
- İşyerinde kendi performansıyla ilgili geribildirime ihtiyaç duyarlar.
- Kurumsal bir işte çalışmak önemlidir.
- İşyerinde sosyal iletişim ağlarını aktif kullanmak isterler.
- Kariyerinde ilerlemek için uzun saatler çalışabilirler [33],[41].

2.2.3. Z kuşağı hemşireleri

Lisans düzeyinde hemşirelik programlarından mezun olarak hemşirelik mesleğine giren bir nesildir. X kuşağının dayanıklılığı, Y kuşağının teknolojik birikimi bu kuşakta görülebilir [31].

2.2.3.1. Z kuşağının yaşadığı döneme ait önemli olaylar ve etkileri

2000 doğumlu Z kuşağı 21. yüzyılda şekillenen, dijital cihazlarla birbirine bağlanan ve sosyal medya aracılığıyla etkileşime geçen tamamen küresel ilk nesildir.

- Tablet, yapay zekâ, dron kullanımı, uzay araçları, sentetik organ, şifreli yazı para, 3D yazıcı, sanal gerçeklik gibi teknolojiler ile iç içe olan, sosyal medya ile yetişen bir nesildir [42],[43]. Bu nedenle teknolojiye ilgisinin çok fazla olduğu söylenebilir [40].

- Siyasi olaylar yönünden; ekonomik kriz, savaşlar, terör saldırıları, depremler, eylem ve ırkçı-dini saldırıları yaşayan bir nesildir [25]–[27]. Bu nedenle gelecek kaygısı yaşadığı ve psikolojik olarak etkilendiğı düşünölmektedir [40].
- Bu nesil birçok salgın hastalık (kuş gribi, SARS, Korona virüs, Swine Influenza Virüsü (SIV), Batı Afrika menenjit) yaşamıştır [37],[44]. Bu hastalıklar ve pandemi Z kuşağıni psikolojik ve uyum yönünden etkilemiştir [40].

2.2.3.2. Z kuşağı hemşirelerin özellikleri

Gerek teknolojik gerekse politika ve sağık alanında birçok değışimi yaşayan Z kuşağı hemşirelerinin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Aileye ve fikirlerine önem verirler.
- Teknolojik ilgisi fazladır.
- Sürekli çevrimiçi olmak isterler.
- Daha az hiyerarşi talep ederler.
- Girişimcidirler.
- Aceleci ve sabırsızdırlar.
- Önceki kuşaklara kıyasla daha zor şartlarda yaşadığı için ekonomik açıdan bilinçlidir.
- Yüz yüze iletişimden ziyade çevrim içi iletişimi tercih etmektedirler. Bu da iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerektiğıni ortaya çıkarmaktadır.
- Yenilikçi ve eğlenceli işler yapma beklentisi içinde olmaları standart işleri yaptırmayı zorlaştırabilir.
- Küresel fikirlidirler.
- Görsel olarak öğrenme yetenekleri fazladır.
- Esnektirler.
- Sonuç odaklıdırlar.
- Adaletlidirler.
- Zevklerine düşkündürler.
- Çoklu görev yapma yeteneğine sahiptirler.
- Farklı kültörlere hoşgörölüdürler.
- Benmerkezcidirler.
- Kolay vazgeçerler.
- İşbirliğine ve ekip çalışmasına yatkın değıldirler.
- Araştırmayı severler.
- Yeniliğe ve değışime açıktırlar.
- Çevrimiçi eğitimler ile bağımsız olarak öğrenmeyi tercih etmektedirler.
- Liderlik becerileri vardır.
- Geri bildirim almayı severler.
- Düşüncelerini açıkça söyleyebilirler.
- Bireyseldirler, paylaşmaktan hoşlanmazlar [42],[45]–[47].

Çalışma hayatında kuşakları anlamak yönetsel olarak kolaylık ve verimlilik açısından iyi çıktılara neden olacaktır. Kuşakların bazı ölçötlere göre kıyaslamaları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Kuşaklar arasındaki farklılıkların kıyaslanması [39],[42],[43].

Ölçüt	X Kuşağı (1965-1979)	Y Kuşağı (1980-1999)	Z Kuşağı (2000-2009)	Alfa Kuşağı (2010-2024)
Liderlik Stilleri	Koordine eden	Rehberlik eden ve performans ölçen	Güçlendirici	İlham verici
Öğrenme Stilleri	Katılımcı	İnteraktif	Multi-Model	Sanal
İşe Bağlılık	Yüksek	Düşük	İşe bağlılıkları işveren ile karşılıklı yüksek	Düşük
Teknolojiyi Kullanabilme	Teknolojiyle ilgisi zayıf	Teknolojiye yatkınlığı yüksek	Teknoloji ile iç içe	Teknoloji ile son derece iyi
Çalışma Ortamları	Stresten uzak, sınırları daha az çizilmiş, esnek çalışma ortamları	Monoton olmayan, aktif, otoriteden uzak, esnek çalışma ortamları	Yüksek maaş, sosyal sorumluluk duygusu olan, karşılıklı saygı ve sadakatin yüksek olduğu esnek çalışma ortamları	Mahremiyeti yüksek, kısıtlamanın olmadığı, özgür düşünebilen, sosyal sorunlarla ilgili esnek çalışma ortamları
Çalışma Stilleri	Otonom, bağımsız ve makama saygılı	Kendine güvenen, sorgulayan, yaratıcı, aktif, emir konuşmaları istemeyen	Motivasyonu yüksek, girişimci, hem sanal hem gerçek dünyada çalışabilen, odaklanması düşük	Hareketli, aktif, sessiz, mahremiyete saygılı, girişimci, becerikli, tez canlı, odaklanması düşük, tek iş yapabilen
İletişim Tarzı	Yarı resmi, samimi, arkadaşça iletişim	Daha ılımlı ve arkadaşça iletişim tarzı	Kültürel iletişimi yüksek, sanal ve yüz yüze iletişim	Fiziksel temasa uzak, çevrimiçi iletişim
Çalışma Şekli	Bireysel çalışma	Takım çalışması	Bireysel çalışma	Bireysel çalışma

3. X, Y, Z ve alfa kuşaklarının yer aldığı hemşirelik mesleğinde yaşanan değişim süreçleri ve sağlık politikaları

Hemşirelik mesleğinde yaşanan değişim süreçlerini bilmek kuşakların anlaşılması ve yönetimi açısından önemli bir konudur. Ülkemizde yaşanan sağlık politikalarına baktığımızda;

- 1973 yılında yayımlanan, Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nde hemşirelerin üniforma düzeni (kep, beyaz gömlek, boyu diz kapağının 10 cm altında, önden pili kaşe etek ve beyaz ayakkabı şeklinde) daha net çizgilerle belirtilmiştir.
- 1978 yılında DSÖ (Dünya Sağlık Örgütü)'nün Alma Ata'da düzenlediği toplantıda "Temel Sağlık Hizmeti" yaklaşımı ile birinci basamak sağlık kavramı benimsenmiştir. Bu dönemde hemşireler halk sağlığının korunmasında aktif rol almışlardır [6],[34].
- 1980 sonrası politik ve iktisadi gelişmeler özelleştirilmeleri beraberinde getirmiş, hastalar müşteri, sağlık kuruluşları işletme, kamu sağlık hizmetleri pazar kavramına bürünmüştür. Bunun bir sonucu olarak hemşirelerin sürekli gelişim ve eğitime odaklı olduğu, işe bağlılıklarının da zamanla düştüğü söylenebilir.
- İlaç ve teknoloji kullanımı ile artan sağlık masrafları sonucunda devlet sağlık hizmetini sunmak görevini planlama ve düzenleme olarak değiştirmiştir. Yürütme kısmında özel sektörle beraber rekabet ortamı oluşmuştur [34]. Çalışma hayatında ekonomik verime çok önem verilmesi bu gelişime bağlanabilir.
- Sağlık Bakanlığına bağlı tüm sağlık kuruluşları, 2004 yılının başından itibaren performansa dayalı ödeme uygulamasına geçmiş, bunun bir sonucu olarak sağlıkta tek güç doktor olarak algılanarak hemşirelerin yaptıkları işlerin sistemde hiç gözükmemesine hatta sağlık da üretici olmaması gibi yanlıya neden olmuştur. Bu durum sağlığın ekip işi olması gerçeğine ne yazık ki ket vurmıştır [48].

- 2003 yılında yürürlüğe giren 4924 sayılı kanun ile Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilecek ve işçi sayılmayan sağlık personeli tanımlaması yapılmış ve hemşirelik mesleğine sözleşmeli personel alımı bařlamıőtır. Bu durum hemşireler arasında özlük hakları ayrımı kargaşasını yaratmıştır [49].
- 2004 yılında yapılan düzenleme ile ana hizmet olan sağlık hizmetlerinin satın alma ile görölmesinin önü açılmıő böylelikle sağlıkta taşeronlaşma kavramı ortaya çıkmıştır [50].
- 2005 yılında yapılan değişiklikle Sosyal Sigortalar Kurumlarına bağlı SSK hastaneleri Sağlık Bakanlığına devredilmiőtir [51]. SSK Sağlık Teőkilatı ve Çalışmaları Yönetmeliğinde (1967) hemşirelerin mesleki görev ve sorumlulukları açıkça belirtilmemiő aksine destek hizmetleri faaliyetlerine ilişkin görevleri açıkça belirtilmiştir [52]. Devir ile beraber; hemşirelik mesleği ve uygulamaları anlamında ortak dil konuşulmaya bařlanmıőtır.
- Aile hekimliği uygulamasının devamlılığı için boşalan ve tercih edilmeyen uzak noktaları doldurmak adına 2005 yılında açıktan atama ile alınan vekil ebe ve hemşire alımı statüsü ortaya çıkmıştır [44]. Bu yol haritası bize istihdamın ne kadar farklılaştığını göstermekte olup bir çatı altında toplanması gereken hemőirelięin parçalara bölündüğü gerçeğini göstermektedir.
- 2004 yılında yayınlanan “Hemşire Kıyafeti Hakkında Genelge” ile kep kullanımından kaldırılmıőtir. Ülkemizde, 2005 yılında pantolon şeklinde olan üniformaların giyilmesi serbest bırakılmıőtir [6],[45].
- Ayrıca hemşireler 2007 yılında yenilenen hemşirelik kanunu ile görev tanımlarına kavuőmuő, uzmanlıkları tanımlanmıő ve mesleki olarak kazanımlar elde etmişlerdir [53].
- 2007 yılında çıkarılan Hemşirelik Kanunundaki değişikliğe göre Hemşirelik eğitimine eődeęer sağlık memurluğu programlarından mezun olanlar hemşire olarak çalışmaya bařlamıőtır. Böylelikle daha çok erkek öğrencilerin seçim yaptığı sağlık memurluğu öğrencilerinin hemşirelik mesleğine geçiş yapmasıyla kadın sayısının fazla olduğu hemşirelikte erkek sayısı artmıőtir [53].
- Yine aynı kanunda 1954 yılında geçerli olan Türkiye’de hemşirelik sanatını bu Kanun hükümleri dâhilinde hemşire unvanını kazanmıő Türk kadınlarından başka hiç bir kimse yapamaz ifadesi Türk Hemşireleri olarak deęiőmiőtir, [53],[54]. Buna bağlı olarak Türk Dil Kurumuna (TDK) göre kız kardeő anlamına gelen hemşirelik farklı bir görünüme bürünmüştür [54].
- 2011 yılında resmi gazetede yayınlanan Kanun Hükümünde Kararname (KHK) ile Türkiye Kamu Hastaneleri Kurulu kurulmuş, Sağlık Bakanlığı’na bağlı bütün hastaneler sınıflara ayrılmış, tıbbî ve malî ölçütler ile kalite, hasta ve çalışan güvenliği ve eğitim ölçütleri çerçevesinde belirli sürelerle değerlendirilmeye bařlanmıőtir. Sağlık Bakanlığı örgütlenme yapısının deęiőmesine bağlı, Genel Sekreter ve Hastane Yöneticisi pozisyonları oluőmuőtür. Başhekim, İdari, Mali ve Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürleri, Hastane Yöneticisine bağlı olarak çalıőmıőlardır. Düzenleme ile “Bařhemőirelik” pozisyonları kaldırılmıő, hemşirelik hizmetleri “Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü” olarak yönetilmiőtir. Sağlık Bakanlığında hizmet veren Hemşirelik Daire Başkanlığı kapatılmıőtir. Hemşirelik olarak bakacak olursak Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü pozisyonuna yerleşme koşullarında mesleki sınırlama yapılmamıő, 4 yıllık lisansiyer mezunu olan herhangi bir meslek üyesinin hemşireleri yöneteceği gerçeği ortaya konmuőtür. Bu düzenleme ile gerek hemşirelik, gerekse akademik anlamda hemşirelikte yönetim uzmanlığının önüne set oluőturulmuőtür [52],[55],[56].
- 2011 yılında tüm ülke genelinde sağlık ocaklarının yerini “Aile Hekimliği” almıőtir. Halk Sağlığı hemşireliği önemini yitirmiő, yerini ücretli çalışan aile sağlığı elemanları almıőtir. Bu durum hemşirelerde, uygulamaya alıőamama, uyum sorunlarına ve isteklendirme düőüklüęüne neden olmuőtür [56]. 2017 yılında yayınlanan KHK ile birlikte Kamu Hastaneleri Kurumu kapatılmış, Sağlık Bakanlığı’na bağlı genel müdürlük halini almıő, Hastane Yöneticiliği kavramı kaldırılarak Başhekimlik ünvanı tekrar getirilmıő ancak Bařhemőirelik ünvanı ve Hemşirelik Daire Başkanlığı tekrar getirilmemiőtir [57]. Böylelikle 2011 yılında sağlık kurum ve kuruluşlarını, maliyet, etkinlik açısından daha etkin yönetebilmek adına çıkılan yol, 2017 yılında sonlanmıőtir. Sağlıkta ve hemşirelikte yeni hiyerarşik döneme geçilmiőtir.

4. Alfa kuşağı hemşirelerin yönetimi ve diğer kuőaklarla uyumu için yönetici hemşirelere öneriler

Hemşirelik mesleğinin insanlık tarihi kadar eski olması, tarihe damgasını vuran birçok olay, salgın hastalıklar, savaşlar ve zorluklarda her zaman en ön cephede yer aldığının göstergesidir. Biliyoruz ki hemşirelik çok çeşitli gruplarla çalışan ve her grup içerisinde de denge konumunu gören, iletişim kanalını oluşturan bir disiplindir. Bu denge meslek içinde de kendini göstermesi, hasta çıktılarının kalitesi ve devamlılığı açısından son derece önemlidir.

Nesil gençleştikçe iş-yaşam dengesi daha fazla öneme sahip olmakta, takım çalışması ve sinerjinin oluşturulması kuruluşların olumlu çıktıları için önem arz etmektedir. Bu nedenle sağlık kuruluşları ve liderler hemşireler arasındaki farklılıkları öngörmeli, desteklemeli, mesleğin yaşadığı süreçleri ve deėiŐimleri iyi bilmeli ve kuşaklar gözünden olayları yorumlayabilmelidir [7],[58].

Alan yazın incelendiğinde ise kuşakların iş değerleri farklı olsa da iletişim tarzlarının benzer olduğu ve kuşak farklılığının iletişim yoluyla azaltılabileceği bildirilmektedir [7],[8],[17]. Bunun çözümlü için takım üyelerinin birim düzeyinde birbirlerine işleri iletebilecekleri bir form oluşturulması fayda sağlayabilir [18].

Alzuman ve Alzouman yaptıkları çalışmada kuşaklar arasında çalışma planlamaları (saatleri, vardiya ve izin) ile memnuniyet düzeyi arasında farklılıklar olduğunu, genç kuşakların daha az memnun olduklarını belirtmiŐlerdir. Yöneticiler çalışma planlaması yaparken, çok kuşaklı bir iŐgücünü yönetmek adına kuşakların istek ve farklılıklarını göz önünde bulundurmalıdır [5].

Y, Z ve Alfa kuşağı önceki nesillere kıyasla daha kısa dikkat sürelerine sahiptir. Bu nedenle eğitimlerin interaktif bir şekilde, benzetim ve örnek olay gibi çağdaş eğitim yöntemlerinden faydalanılarak iŐlenmesi ilgiyi arttırabilir [5].

Güzel yaptığı çalışmasında; Z ve X Kuşağının, Alfa ile de Y Kuşağının benzer kişilik özelliklerine sahip olduğunu belirtmiştir. Bebek Patlaması Kuşağı; X ve Y kuşaklarının ebeveynleri, Z ve Alfa kuşaklarının da bakımında rol alan büyükanne, büyükbabalarıdır. Bu nedenle Bebek Patlaması Kuşağı kendinden sonra gelen kuşakların kişilik özelliklerinin oluşmasında etkin rol oynamıŐtır [46]. İyi bir liderlik tarzı ve iletişim yöntemiyle hemşirelerin bir uyum ve takım ahenki içerisinde çalıŐabileceėini söyleyebiliriz.

Alfa kuşağının yönetiminde uygulanabilecek stratejileri Şu şekilde sıralayabiliriz;

- Alfa kuşağı Z kuŐaėına göre teknolojiye daha fazla bütünleŐmiŐtir [59]. Bu nedenle Alfa kuşağının yapay zekâ konusunda çok ileride olması ve yöneticilerden yapay zekâ kişisel asistan tercihinde bulunması beklenmektedir [60]. Ayrıca teknolojiyi olumlu yönde nasıl kullanması gerektiği konusunda eğitimler verilmelidir.
- Alfa nesli çalışma deneyimi konusunda büyüme odaklı olduğundan [61], yöneticiler bu neslin kurumda kalması için politika geliŐtirmelidir.
- Alfa kuşağı; yenilikçi, hızlı ve yaratıcı olduğu için yöneticiler değişim süreçlerine bu kuşağı dâhil ederek uyumun hızlı olmasını sağlayabilirler.
- Alfa kuşağı, düşündüklerini rahatlıkla ifade edebilen, kendinden emin, çıkarım yapmada iyi, sistematik düşünebilen kiŐilerdir.
- Alfa kuşağı COVID-19 Pandemisinde ailelerinin iş ve yaşam dengesini gözlemlemiŐ olduğu için iş yerinde öncelikli tercihi yaşam kalitesidir. Bu nedenle yöneticiler iş yaşam kalitesini arttırmak için sağlık, güvenlik, ekonomik, sosyal ihtiyaçlara öncelik vermeli, saygınlık, gelişim, bilgi yönünden çalışanları desteklemelidir.
- Alfa kuşağı teknoloji ile beraber siber zorbalık ve suçlara maruz kaldığı için psikoloji ve ruh sağlığı açısından savunmasızdırlar. Bu sebeple yöneticiler bu neslin psikolojisini koruyacak önlemler ve güdülenmelerini arttıracak eylemlerde bulunmalıdır [61].
- Alfa kuşağı uzaktan ve hibrit eğitim aldığı için çalışma yaŐamlarında esnek çalışma talep edebilirler [60].
- Alfa kuşağının çalışma yılı arttıkça becerileri de orantılı bir şekilde geliŐmelidir [60]. Bu nedenle yöneticiler bu nesil için sürekli gelişim programları uygulamalıdır.
- Alfa kuşağının diğer kuşaklara oranla akademik ve profesyonel amaçlar için çevrimiçi iş birliği düzeyi daha yüksektir. Bu nedenle bu nesil dijital ekip çalışması ve sanal öğrenme ortamlarında daha yetkin olabilirler [59].
- Alfa kuşağı çevresel sürdürülebilirlik, kişisel farkındalık ve sosyal adalet kavramlarına önem vermektedir. Yöneticiler sosyal sorunlara duyarlı, performans ölçme ve adalet kavramlarını eylemlerinde ön planda tutmalıdır [62].
- Alfa kuşağı hakları konusunda daha bilinçlidir. Dolayısıyla yöneticiler politikalar konusunda Őeffaf olmalıdır [63].
- Alfa kuşağı hiyerarşik ve geleneksel yaklaŐımlardan uzaktır [64]. Bu nedenle yöneticiler katılımcı liderlik tarzını benimsemeli, çalışma kurallarını, prosedür ve yönetmelikleri net bir şekilde belirlemeli, adaleti ve adil düzeni sağlamalı, objektif ve nicel çıktılar verebileceği performans değerlendirmeleri yapmalıdır.
- Alfa kuşağı daha kısa dikkat süresine sahiptir [64]. Yöneticiler dinlenme saatlerini net olarak belirlemeli ve alfa kuşağı çalışanlar ile verimliliği yüksek çalışanların takım halinde çalıŐabileceėi bir sistem oluŐturabilmelidir.
- İŞyerinde kuşaklar arasında iletişim ve iş birliğini sağlamak için yöneticiler yönderlik ve ters yönderlik programları düzenlemelidir [64].

5. Sonuç

Hemşirelik mesleği insanlık varolduğu sürece dinamik kalacak bir meslektir ve kuşakların yönetimi her daim önemli bir konu olacaktır. Uzayan emeklilik süresi ve sağlıkta ihtiyaa yönelik hemşire alımları, meslek içerisinde kuşak farklılıklarını doğuracaktır. Kuşak farklılıkları ise beraberinde çatışma, kriz, iletişim sorunları, algılama ve uygulama farklılıklarına yol açacak, bu sorunların çözümlenememesi, hemşirelerin meslekten, iŐyerinden ayrılmasına, olumsuz hasta çıktılarına ve verimlilikte azalmaya neden olacaktır.

X kuşağı hemşireler koşullar elveriŐli olduğu sürece uzun yıllar aynı iş yerinde kalabilirken Y, Z ve Alfa kuşaklarının iş bağlılıklarının düşük olduğu bildirilmektedir. Yönetici hemşireler kuşakları elde tutabilmek için olumlu ve kaliteli yaşam ortamları oluŐturabilmeli, kuşakların öncelik ve özelliklerini iyi bilmelidir.

Yöneticiler kuşaklar arasında ortak bir görev ve geniş görüŐlülük kazandırmak, takım uyumu oluŐturabilmek için uygulamaları araştırmalar ile desteklemeli ve değerlendirmelidir. Yönetici hemşirelere kuşakların genel özellikleri, farklılıkları ve benzerliklerine yönelik eğitimler verilmelidir. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin birbirlerini daha iyi anlamaları amacıyla algıları ile ilgili çalışmalar yapılmalı ve düzenleyici çalışmalara öncelik verilmelidir.

Alfa ve Z kuşağı teknoloji ile daha fazla i içe olduğu için X ve Y kuşaklarının bilgi ve yönderlik gibi gcl yönleri birleŐtirilmeli, çalışma çizelgeleri bu grupların birlikte çalıŐabileceđi Şekilde düzenlenmelidir. Alfa kuşağı sanal arttırılmıŐ gerçeklik eğitimlerini tercih etmekte olup eğitim programları, eğitime katılacak olan hemşirelerin bulunduğu kuşağa yönelik hazırlanmalıdır. Alfa kuşağı bireysel çalışmayı tercih etmektedir. Bu nedenle yöneticiler kuşakların çalışma tercihlerini ve verimliliklerini bilmeli, takım çalışmasını ve iş birliğini arttırabilecek faaliyetlerde bulunmalıdır. Kurallardan ve otoriteden hoŐlanmayan Alfa kuşağı için ilerinin iş yaşamında yönetim sorununun gündem olabileceği dŐnlmekte olup bu konudaki çalışmalara ağırlık verilmesi önerilmektedir. Ülkemizde ve dünyada Alfa kuşak hemşirelerin yönetimine yönelik çalışmaya rastlanamamıŐtır. Bu derlemenin, yönetici hemşirelere katkı sağlayabileceği dŐnlmektedir.

6. Yazar katkı beyanı

Bu makalenin yazım ve düzenlemesi ve revizyonu Aysun YERKÖY ATEŞ tarafından yapılmıştır.

7. Etik kurul onayı ve çıkar atıŐması beyanı

Makale için etik kurul izni alınmasına gerek yoktur ve makalede herhangi bir yazar, kurum ya da kuruluş ile çıkar atıŐması bulunmamaktadır.

8. Kaynaklar

- [1] Mannheim K. *The problem of generations*. Editors: Kecskemeti P. Essays on the Sociology of Knowledge, 276-320, London, UK, Routledge, 2013.
- [2] zdemir N. "KuŐaklararasılık ve kültürel deđiŐme". *ocuk ve Medeniyet*, 4(7), 125-149, 2019.
- [3] McCrindle M, Fell AF. *Understanding Generation Alpha*. Norwest, New South Wales, Australia, McCrindle Research Pty Ltd, 2020.
- [4] Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK). "İstatistiklerle ocuk". <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2022-49674> (03.03.2024).
- [5] Alzuman AS, Alzouman O. "Nurses' generational differences related to the workplace and leadership". *Saudi J Nurs Health Care*, 6(8), 252-271, 2023.
- [6] Kuşaklı BY, Ateş AY, etin G. "Hemşirelik mesleğinin kuşaklararası deđiŐimi ve kuşakların yönetimi". *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 1(3), 203-208, 2019.
- [7] Madhavanprabhakaran G, Francis F, Labrague LJ. "Reverse mentoring and intergenerational learning in nursing: Bridging generational diversity". *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 22(4), 472-478, 2022.
- [8] Pawlak N, Serafin L, Czarkowska-Paczek B. "Analysis of the influence of intergenerational differences on cross-generational cooperation among nurses". *Pielegniarstwo XXI wieku/Nursing in the 21st Century*, 21(1), 45-49, 2022.
- [9] YerkyAteŐ A, Yıldırım A. "Adaptation of the TeamSTEPPS teamwork perceptions questionnaire into Turkish for a nurse sample: A methodological study". *J Educ Res Nurs*, 21(2), 99-106, 2024.
- [10] The Australian Research Council (ARC) Centre of Excellence in Population Ageing Research (CEPAR). "Barriers and enablers to the multigenerational workforce". <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2024-02/apo-nid325522.pdf> (03.05.2024).
- [11] Lavoie-Tremblay M, Paquet M, Duchesne MA, Santo A, Gavrancic A, Courcy F, et al. "Retaining nurses and other hospital workers: An intergenerational perspective of the work climate". *Journal of Nursing Scholarship*, 42(4), 414-422, 2010.
- [12] Tan SHE, Chin GF. "Generational effect on nurses' work values, engagement, and satisfaction in an acute hospital". *BMC nursing*, 22(1), 2-8, 2023.
- [13] Koehler T, Olds D. "Generational differences in nurses' intention to leave". *Western Journal of Nursing Research*, 44(5), 446-455, 2022.

- [14] Oliveira SR, González JS. “Nursing professionals with in the Intergenerational context during the 20th and 21st centuries: An integrative review”. *Investigacion y educacion en enfermeria*, 39(3), e14, 2021.
- [15] Véron J, Penneç S, Légaré J. *Ages, generations and the social contract: The demographic challenges facing the welfare state*. Dordrecht, Holland, Springer Science & Business Media, 2007.
- [16] Bell JA. “Five generations in the nursing workforce: Implications for nursing professional development”. *Journal for Nurses in Professional Development*, 29(4), 205-210, 2013.
- [17] So Hee L, Yeojin Y. “Work values and communication styles among generation X, Y, and Z nurses: A cross-sectional study”. *International Nursing Review*, 71(1), 115-121, 2024.
- [18] Tussing TE, Chipps E, Tornwall J. “Generational differences in the nursing workforce: Strategies for nurse leaders”. *Nurse Leader*, 22(5), 602-608, 2024.
- [19] Velasco-Ferrer D, Conde AR. “Nurse practice environment and quality of care in a multigenerational workforce”. *GSTF Journal of Nursing and Health Care*, 3(1), 1-9, 2015.
- [20] Lee SA, Lee J. “Differences in occupational values, communication types, job satisfaction, and organizational commitment among clinical nurses across generations”. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-10, 2023.
- [21] Reis TA. Dos. “Study on the alpha generation and the reflections of its behavior in the organizational environment”. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 6(1), 9-19, 2018.
- [22] Rose EA, Thomas MR. *Generation alpha and learning ecosystems: Skill competencies for the next generation*. Editors: Husseiny FA and Munna AS. Preparing Students for the Future Educational Paradigm, 19-46, IGI Global Scientific Publishing, 2024.
- [23] Karatayev D, Matyakubov U, Mutaliyeva L, Filimonau V, Ermolaev VA. “Generation Alpha and family business: a perspective article”. *Journal of Family Business Management*, 14(5), 884-890 2023.
- [24] Yusuf FA. “Futuristic curriculum concept for generation alpha in Indonesia”. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(2), 130-149, 2023.
- [25] Euronews. “2019’da Dünya kamuoyunda iz bırakan olaylar ve gelişmeler”. <https://tr.euronews.com/2019/12/29/2019-da-dunya-kamuoyunda-iz-b-rakan-olaylar-ve-gelismeler> (03.05.2024).
- [26] Euronews. “2021 yılında Türkiye ve dünya gündemine damga vuran olaylar”. <https://tr.euronews.com/2021/12/27/2021-y-l-nda-turkiye-ve-dunya-gundemine-damga-vuran-olaylar> (03.05.2024).
- [27] Euronews. “Avrupa’yı son 10 senede değiştiren en büyük 10 olay”. <https://tr.euronews.com/2020/01/02/avrupa-y-son-10-senede-degistiren-en-buyuk-10-olay> (03.05.2024).
- [28] Şimşir İ, Mete B. “Sağlık hizmetlerinin geleceği: Dijital sağlık teknolojileri”. *Journal of Innovative Healthcare Practices*, 2(1), 33-39, 2021.
- [29] Schawbel D. “Predictions for generation Alpha”. <https://danschawbel.com/5-predictions-for-generation-alpha/> (03.03.2024).
- [30] Tafonao T, Saputra S, Suryaningwidi R. “Learning media and technology: Generation Z and Alpha”. *Indonesian Journal of Instructional Media and Model*, 2(2), 89-100, 2020.
- [31] Ingram School of Nursing. “The multigenerational nursing workforce”. https://www.mcgill.ca/nursing/files/nursing/literature_review_-_intergenerational_healthcare_teams_oct20.pdf (03.03.2024).
- [32] Polat Ş. “Farklı kuşaklardan hemşirelerle çalışmak ve hemşireleri yönetmek için ipuçları”. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 48-56, 2018.
- [33] Şalap KO. Çalışma yaşamında kuşaklar: kuşakların iş ve özel yaşam dengesine ilişkin yaklaşımları. MSc Thesis, İstanbul Üniversitesi. İstanbul, Türkiye, 2016.
- [34] Erol H, Özdemir A. “Türkiye’de 1980 sonrası sağlık politikalarında dönüşüm ve sağlık harcamalarına etkileri”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(15), 119-146, 2018.
- [35] Ketrez G, Şirin H, Hasde M. “Geçmişten günümüze Türkiye’de salgınlar”. *Turkey Health Literacy Journal*, 1(2), 98-106, 2020.
- [36] Çencen N. “1933’ten günümüze lise tarih ders kitaplarında salgın hastalıkların işlenişine genel bir bakış”. *Journal of National Education*, 49(1), 919-946, 2020.
- [37] Kolnhofer-Derecskei A, Reicher RZ, Szeghegyi A. “The X and Y generations’ characteristics comparison”. *Acta Polytechnica Hungarica*, 14(8), 107-125, 2017.
- [38] Dombaycı A, Kıvanç MM. “Hemşirelik hizmetlerinde Y kuşağını işe alma ve işte tutma stratejileri”. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(1), 160-168, 2020.
- [39] Taş HY, Kaçar S. “X, Y ve Z kuşağı çalışanlarının yönetim tarzları ve bir işletme örneği”. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 643-675, 2019.
- [40] Yıldız D. “Türkiye’de korona virüs pandemisi ve kuşaklar”. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 10(1), 1-7, 2021.
- [41] Yüksekbilgili Z. “Türk Tipi Y Kuşağı”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353, 2013.
- [42] Düzgün A. “Z Kuşağının kişilik özellikleri ile liderlik tarzı beklentisi arasındaki ilişki”. *Erciyes Akademi*, 36(1), 408-431, 2022.

- [43] Yabanova EK, Öztürk M. “Türkiye'de çalışma hayatında kuşakların analizi”. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 6(2), 181-193, 2022.
- [44] Etiler N. “Neoliberal politikalar ve sağlık emek gücü üzerindeki etkileri”. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 11(42), 2-11, 2011.
- [45] Durmaz Ő, Okumuő B. “İş hayatinde kuşaklararası farklılıklar ve z kuşağı”. *Pearson Journal*, 6(16), 47-68, 2021.
- [46] Güzel M. “X ve Y kuşaklarının çocukları: Z ve Alfa kuşakları”. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 10(98), 1990-2001, 2023.
- [47] Taş HY, Demirdöğmez M, Küçüköğlü M. “Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048, 2017.
- [48] Sağlık ve Yardımcı Sağlık Personeli Tarafından Yerine Getirilmesi Gereken Hizmetlerin Satın Alma Yoluyla Gördürülmesine İlişkin Esas ve Usuller. 25453 sayılı Resmi Gazete, 2004 (03.03.2024).
- [49] Harmancı Seren A, Yıldırım A. “Özelleőtirme: Sağlıkta özelleőtirme ve hemşireler”. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(2), 123-131, 2013.
- [50] Ak S. “Geçmiőtten günümüze Türkiye'nin sağlık politikaları”. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 20(1), 28-36, 2021.
- [51] Oktay S, Baykal Ü. “Sosyal sigortalar kurumu hastanelerinde hemşirelik hizmetiçi eğitimi ve hizmet sunumu etkinliklerinin irdelenmesi”. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 8(32), 14-23, 2015.
- [52] Hemşirelik Kanunu. 8647 sayılı Resmi Gazete, 1954 (03.03.2024).
- [53] Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. 26510 sayılı Resmi Gazete, 2007 (03.03.2024).
- [54] Türk Dil Kurumu (TDK). “Büyük Türkçe Sözlük”. www.tdk.gov.tr (03.03.2024).
- [55] Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teőkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. 28103 sayılı Resmi Gazete, 2011 (03.03.2024).
- [56] Erdoğan T, Türedi GK, Aba G. “Son dönem sağlık politikalarının hemşirelik mesleğine etkisi”. *Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 130-142, 2019.
- [57] Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. 30280 sayılı Resmi Gazete, 2017 (03.03.2024).
- [58] Keepnews DM, Brewer CS, Kovner CT, Shin JH. “Generational differences among newly licensed registered nurses”. *Nursing Outlook*, 58(3), 155-163, 2010.
- [59] Duisenbekova, M. “Comparative analysis of the alpha and z generations: Key characteristics and implications”. *Eurasian Science Review*, 1(4), 1-10, 2023.
- [60] Nayak P, Sinha MK. “Future hr strategies for alpha generic workforce”. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 10(2), e263-e269, 2023.
- [61] Jaiswal, R. “HR Strategies For Generation ALPHA: What Would It Look Like?”. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 11(7), c592-c598, 2023.
- [62] Yurtseven N, Karadeniz Ő. *An overview of generation Alpha*. Editors: Yurtseven N. The Teacher of Generation Alpha, 11-31, Berlin, Germany, Peter Lang, 2020.
- [63] Tripati PK. “Opportunities and challenges of alpha generation at workplace”. *International Journal of Scientific & Innovative Research Studies*, 11(2), 16-19, 2023.
- [64] Banerjee, P. “Empowering generation alpha: fostering the leaders of tomorrow”. *6th Eastern Regional Conference*, New Town, India, 15–16 September 2023.

Experiences of international nursing students related with nursing education: A qualitative study

Uluslararası hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik eğitimine ilişkin deneyimleri: Nitel bir çalışma

Özgül EYCAN¹, Ayfer EKİM^{2*}, Hamza ALNAMLA³, Orazmuhammet YEMSHIKOV⁴, Aynur ABBASOVA⁵, Sara M Noman NIZAMUDDIN⁶

¹ Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Istanbul Arel University, Istanbul, Türkiye.

ozguleycan@gmail.com

² Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Istanbul Arel University, Istanbul, Türkiye.

ayferekim@hotmail.com

³ Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Istanbul Arel University, Istanbul, Türkiye.

hamzaalnamlamla2017@gmail.com

⁴ Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Istanbul Arel University, Istanbul, Türkiye.

o.yemshikov@gmail.com

⁵ Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Istanbul Arel University, Istanbul, Türkiye.

aynuurabbasova19@icloud.com

⁶ Department of Nursing, Faculty of Health Sciences, Istanbul Arel University, Istanbul, Türkiye.

saz.nezami123@gmail.com

Geliş Tarihi/Received: 15.02.2024

Bölüm/Section: Health Sciences/Nursing
Education

Kabul Tarihi/Accepted: 31.10.2024

Araştırma Makalesi/Research Article

Abstract

The aim of this study is to determine the opinions of international nursing students regarding nursing education. This study has a qualitative descriptive design. The sample of the study consists of foreign nursing students who receive nursing education at universities in Istanbul. The data was collected through semi structured in-depth individual interviews. Four main themes as “positive experiences”, “negative experiences”, “suggestions” and “career plan” and twelve sub-themes related with the main ones were determined in the study. Seeing the challenges faced by international nursing students from their perspective will help develop comprehensive discipline-specific support.

Keywords: International student, nursing education, nursing student, student experiences, qualitative research.

Özet

Bu çalışmanın amacı, uluslararası hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik eğitimine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu çalışmada, tanımlayıcı niteliksel yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'daki üniversitelerde hemşirelik eğitimi alan uluslararası hemşirelik öğrencileri oluşturmaktadır. Veriler, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Araştırmada “olumlu deneyimler”, “olumsuz deneyimler”, “öneriler” ve “kariyer planı” olmak üzere dört ana tema ve ana temalarla ilişkili on iki alt tema belirlenmiştir. Uluslararası hemşirelik öğrencilerinin

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Ayfer EKİM

¹ orcid.org/0000-0002-0335-3165, ² orcid.org/0000-0002-6299-4413, ³ orcid.org/0009-0009-7398-2459, ⁴ orcid.org/0009-0007-4774-3513, ⁵ orcid.org/0009-0009-5572-4317, ⁶ orcid.org/0009-0005-4786-7060.

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1436703>

karşılaştıkları zorlukları onların bakış açısından görmek, disipline özgü kapsamlı desteğin geliştirilmesine yardımcı olacaktır.

Anahtar kelimeler: Uluslararası öğrenci, hemşirelik eğitimi, hemşirelik öğrencisi, öğrenci deneyimleri, nitel araştırma.

1. Introduction

Education has turned into an enormous sector just like other commercial businesses. Parallel to social and economical developments in the world, local educational institutions have been founded in different destinations [1]. Studies on this issue suggested that developing international communication, reducing airway travelling expenses, expanding opportunities for international students, increasing globalization in labour markets and other factors have made more students prefer to receive their education in different countries [2]. Turkey, becoming rather efficient in certain areas like education throughout the world gradually, has transformed into a center of attraction in the field of education in recent years. Moreover, cultural diversity through internationalisation has been supported greatly by the Turkish government. Majority of international students come from Syria, Azerbaijan, Turkmenistan, Iraq, Afghanistan, Iran, Greece, Bulgaria and, although lesser in number, other European countries [3]. A number of economical and social factors affect the enrollment of an international student to a university such as the quality of education, living standards in target country, employment opportunities following graduation [4]. International students contribute to diversifying of academic and public facilities as well as the internationalization of the target country. In addition, contributions such as academic prestige, cultural exchange and financial income are also provided [5]–[7].

An international student means an individual moving to another country just to study in university, leaving his/her family and beloved ones behind. International students, having their own authentic cultures and education, encounter a new education system and a new culture as well [8]. Despite the presence of international differences in nursing education and practices, a series of mechanisms let the nurses receive education in other countries than their own country. Nursing is one of the various disciplines that have an increasing number of international students [5]. Today, there is a global demand for nurses with competencies such as knowing another language, intercultural understanding and having the skill of taking an active role in a permanently globalized world. Globalization of nursing education, health labour force capacity's getting stronger (staff, administrators, policy makers, academicians and researchers), increasing of language and cultural diversity among nursing professionals contribute greatly to the improvement of nursing practices [9]. Many international students face certain difficulties during their education period in other countries even though supportive policies and related infrastructure are prepared beforehand. Among the reasons for these difficulties are the target language, cultural differences, unfamiliar living conditions, financial problems and different educational backgrounds [7]. Studies on the issue emphasised the problems facing international nursing students under the headings of language and cultural differences. Furthermore, it was also demonstrated that although international students experienced psychosocial stress more seriously than their local counterparts, their opportunity to seek for help was lower [10]–[12]. This result revealed the fact that they needed more support than their local counterparts. In literature, information about the experiences of international nursing students is fairly limited. Understanding of students' experiences may provide unique information about academic, clinical and social support structures [13]. In addition, developing a comprehensive understanding about expectations, experiences and motivations of international nursing students may provide guidance in terms of strategies for the management of international student policies. This study was conducted to identify the views of international nursing students about nursing education. Identifying of difficulties faced by them is highly crucial to provide the support they needed.

2. Methods

2.1. Aim

The aim of this study was to explore the views of international nursing students on nursing education.

2.2. Study questions

- What are the academic, social and cultural experiences of international nursing students in Turkey?
- What are their views on nursing education's getting stronger?
- What are the career plans of international nursing students in Turkey?

2.3. Study design

This study has a qualitative and phenomenological design. The Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research were followed by the authors throughout this study [14].

2.4. Participants

The sample of the study included 14 international nursing students enrolled in universities located in Istanbul. The inclusion criteria for the the study were;

- Residing in Turkey at least one year,
- Studying in 2nd, 3rd or 4th grades of Turkish language nursing departments,
- Being an international student.
- Accepting to participate in the study.

The sample of the study was generated from the students of nursing departments coming from different countries, who had different reasons for coming to Turkey and have been studying at different grades in order to ensure maximum variety. The students were invited via phone calls and whatsapp messages. Snowball sampling method was used as a sampling method and students were asked, at the end of the interview, to invite others that might be related with the study.

2.5. Data collection tool

Data were collected using a semi-structured interview guide designed by the researchers [7],[10]–[13]. The guide involved some questions associated with students' demographic characteristics and their views on nursing education. These questions are:

- Can you introduce yourself? (Age, grade, country, the reason for coming to Turkey, your family background)
- What are your views on the nursing education that you received in Turkey? Can you please explain its positive and negative aspects?
- What are your suggestions for improving the nursing education provided in Turkey?
- What is your career plan following your graduation?

2.6. Data collection

Data were collected by the first two authors through in-depth face-to-face semi-structured interviews from November to December 2022. One researcher conducted the interview while the other researcher kept notes. The date and time of the interviews were planned collaboratively with those volunteer participants participating in the study. The required data were collected using a semi-structured interview guide. After the students answered these questions, the researchers further questioned the interviewees by asking either "Can you please explain a little bit more?" or 'what do you mean by this expression'? In addition, at the end of the interview, the researchers asked if there was anything they (international students) would like to add. Interviews were conducted in Turkish. Students studied in Turkish language. There were no communication problems during the interviews. The length of each interview was between 15 and 25 minutes. The interviews continued until the data saturation was fulfilled. The researchers terminated the interviews when they determined that the information related to the research was repetitive.

2.7. Statistical analysis

The data of the study was analysed using the content analysis method. In this research, content analysis was conducted with an inductive approach [15]. Content analysis is a research tool used to determine the presence of certain words, themes, or concepts within given qualitative data. In content analysis, the data was coded by being divided into meaningful sections, related codes were divided into categories and categories were gathered under a theme [15]. In the present study the content analysis was performed as follows; (1) coding of the data (2) identification of categories and themes (3) organization of categories and themes (4) definition and interpretation of findings. The content analysis was performed separately by two researchers and then the researchers came together and reached a consensus on all of the categories and themes [16].

2.8. Ethical considerations

This study was approved by Human Research Ethics Committee (04.11.2022 date, No: 2022/22). The research process was completely voluntarily and the data was encrypted in a digital environment, by hiding personal information and in encrypted files. The participants were explained the purpose of the study beforehand and the interviews were held after they have given written consent. The researchers performed the interviews face to face and an audio record of the interviews were taken with the permission of the participants.

2.9. Trustworthiness

To ensure data trustworthiness, Lincoln and Guba criteria of credibility, dependability, confirmability, and transferability were used [17]. Two researchers received qualitative research training to gain interviewing skills. An early familiarity with the participants prior to the interview was developed to adequately understand the situation and establish a relationship of trust. Participants were encouraged to be open. All non-verbal information was recorded during the interview. The themes were discussed in detail between the researchers and the supervisor of this study before final decision to ensure reliability. We also avoided our own perspectives from influencing the study data by reading the interview transcripts, comparing the raw data with the themes, and double-checking the findings with the participants.

3. Results

The mean age of the international students was 23±1.8 years and 71.4% of them were female. International students study at three different universities. 57.1% of the students came to Turkey just to receive education and 71.4% of them lived in Turkey together with their families. Descriptive characteristics of the international students were presented at Table 1.

Four main themes which are “positive experiences”, “negative experiences”, “suggestions” and “career plan” and twelve sub-themes related with the main ones were determined in the study (Figure 1). The first theme was associated with international students' positive experiences with lecturers, Turkish students and in the hospital. The main theme of negative experiences was related to the difficulties experienced by international students during the education process. This main theme related to language issues, socio-cultural differences, exclusion and differences in the teaching process. International students gave suggestions about nursing education in the third main theme. These suggestions included adaptation programs, teaching processes and standardization of university entrance conditions. In the last theme, international students' career goals were determined.

Table 1. Descriptive characteristics of students

No	Gender	Age (years)	Type of university	Grade	Nationality	Reason for coming to Turkey	Duration of residence in Turkey	Status of living with family
1	Male	23	State	2	Turkmenistan	Education	4	Living alone
2	Male	25	Private	2	Turkmenistan	Education	4	Living with family
3	Female	27	Private	2	Turkmenistan	Education	4	Living with family
4	Female	23	Private	3	Turkmenistan	Education	4	Living with family
5	Female	21	Private	2	Jordan	Familial reasons	3	Living with family
6	Female	21	Private	2	Morocco	Familial reasons	3	Living with family
7	Female	22	Private	4	Syria	War	6	Living with family
8	Male	25	Private	3	Syria	War	8	Living with family
9	Female	23	Private	4	Syria	Education	5	Living with family
10	Female	23	Private	4	Jordan	Education	5	Living alone
11	Female	21	Private	3	Turkmenistan	Education	4	Living alone
12	Female	21	Private	3	Iraq	Education	8	Living alone
13	Male	24	Private	4	Egypt	Familial reasons	6	Living with family
14	Female	23	Private	4	Iraq	Education	5	Living with family

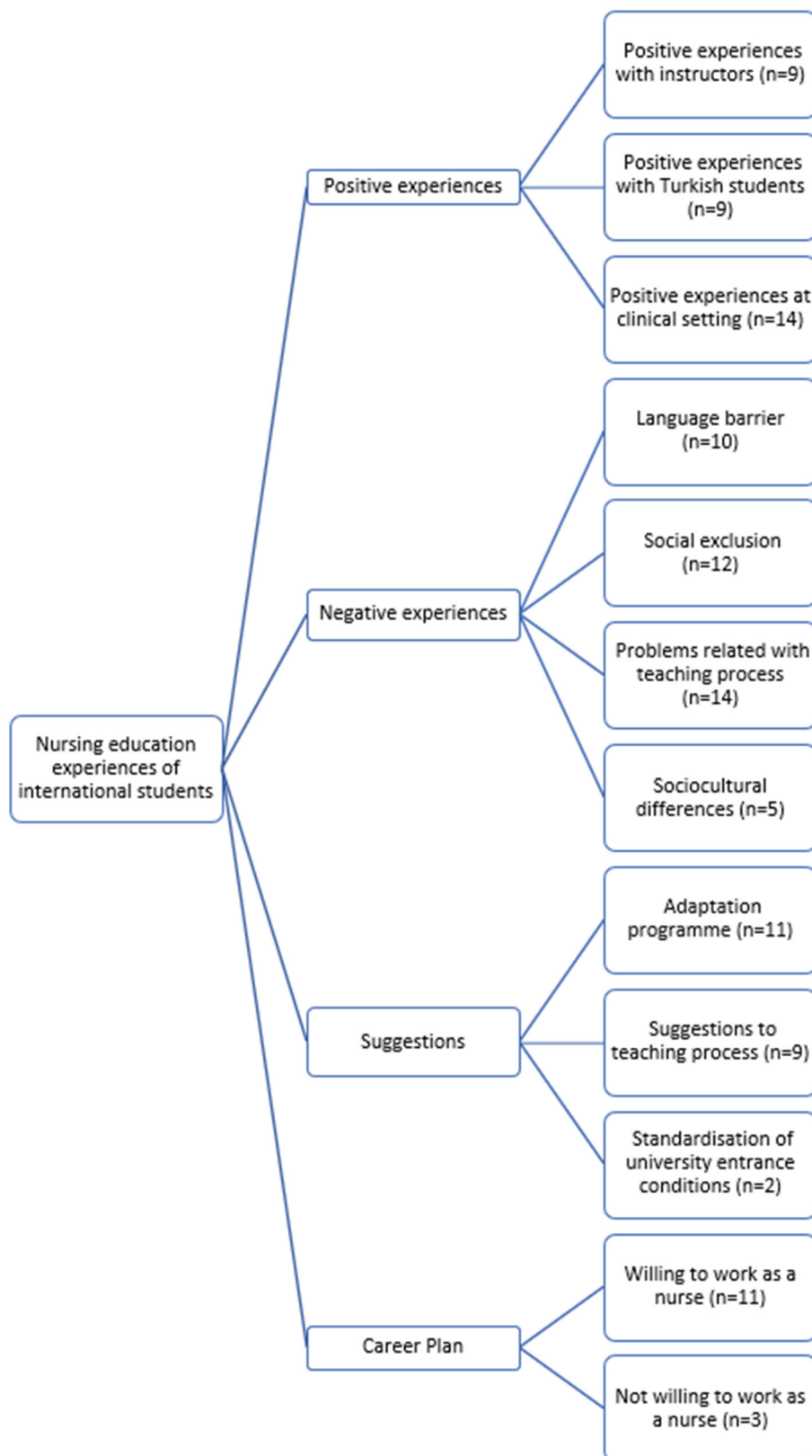


Figure 1. Themes and codes

Theme 1: Positive experiences

In this theme, positive experiences of international nursing students towards nursing education was examined. Three sub-themes were generated under this main theme. These are positive experiences with instructors, positive experiences with Turkish students and positive experiences at hospital.

- **Positive experiences with instructors**

Some International students stated that instructors realized both the educational competencies and their roles as counsellors as well as providing great support to them.

"...for example when we have certain problems related with the course our instructors always comfort us by saying to communicate with them whenever we want either by texting or calling. They always want to help us... so I have never seen the negatives from teachers... Thanks to their help" (Student 11, Turkmenistan)

- **Positive experiences with Turkish students**

Some International students stated that working with Turkish students at the hospital facilitated their integration process. Some International students also expressed that they were always paired with Turkish students at hospital and came together during social events. All of the five Turkmen students together with an Iraqi and an Egyptian student indicated that they had positive experiences with their Turkish counterparts. Two of the Syrian students on the other hand shared that they had positive experiences with some of their Turkish friends and negative experiences with others.

"... I was paired with a Turkish student in my first internship period. Our instructors matched a international student with a Turkish one. Because no matter how well you understand Turkish language, a international student still had a language barrier. However my Turkish partner helped me when I could not understand certain Turkish expressions..." (Student 3, Turkmenistan)

- **Positive experiences at hospital**

Positive experiences of international students was with "nurses", "patient" and "patient's family" in hospital.

A few nursing students remarked that they had positive experiences with nurses at hospital, and nurses always supported and presented a protective attitude towards them and also strived for providing efficient education as well.

"...I never had any problems with the nurses at the hospital. I mean, the nurses were better... more precisely, the nurses were teaching me.... They were teaching me. They were saying, "This is how you will do it." ... In general, they trusted me a lot... I mean, they trusted me... in the preparation of medicines or in the organization of documents. I was helping them because I understood the computer well. They were helping me. I never had any problems..." (Student 2, Turkmenistan)

A few students also expressed that they played the role of interpreter between international patients and health care professionals.

"...It was good... I mean good... because I am an Arab, I meet a lot of Arab patients in hospital... the nurses always call me to help with them to communicate... they ask me for help... because I am a foreigner, I am helping or treatment for the Turks... they see us differently... I mean you are working for the Turks. They tell me -you are tired for patients-..." (Student 10, Jordan)

A student expressed that Turkish patients appreciated them and uttered motivating expressions for them to stay in Turkey.

"... Most of the time it was very beautiful, very positive... So when the patients realized that I was a foreigner, they were curious about me. They said "when did you come", "you are a foreigner, where are you from" or "you speak Turkish very well". Of course, we started chatting with some of them during the administration of medication and treatment. I have never experience any adverse or negative behavior because I am a foreigner, but I have experienced such behaviors because I am a student, but I have never experienced such behaviors because I am a foreigner..." (Student 13, Egypt)

Theme 2: Negative experiences

In this theme, negative experiences of nursing international students towards nursing education was examined. Language barrier, social exclusion, sociocultural differences and problems related to the teaching process were gathered in four sub-themes.

- **Language barrier**

Some students indicated that they had difficulty in understanding the subject due to language barrier, because of this their duration of studying lasted longer and they felt stressful especially in hospital.

A few international students stated that they initially had difficulties in courses such as Anatomy and Physiology. They stated that they had difficulty in understanding Latin words used in the lessons.

"...Turkish course is so different.... I felt myself like a chair at first grade. Because the instructor speaks but I can not understand I ask myself -Is this Turkish? Are you sure?- Anatomy and physiology were the hardest issues for me ... I could not understand whether a word was Turkish or Latin...." (Student 6, Morocco)

Some students expressed that they had difficulty reading in Turkish. The students stated that they had to translate the lecture notes because they did not have enough command of the Turkish language and therefore they had time problems.

“... just normal communication.... I did not have any difficulties about communication but I had certain difficulties in reading especially at the beginning ... I always read in Arabic and studied in Arabic at the very beginning of the university.... but I do not need translation anymore.... (Student 14, Iraq)

Some students stated that they had difficulties because people were talking too fast.

“... When I started university. I learned how to talk to people. But it was a very difficult time. I mean, medical words were very difficult. Doctors speak too fast for us In fact we can understand when we communicate them but when they speak too fast we can not catch the point appropriately ...” (Student 5, Jordan)

- **Social exclusion**

Almost all of the international students signified that they experienced social exclusion by Turkish students, patients and caregivers.

A few international students implied that they experience social exclusion since they can not express themselves clearly and Turkish students do not want them to be included in group activities.

“...at first grade I had difficulties.... It is because of the language barrier. We as Arabic students were not sure about if we could do our homework properly or not.... Turkish students always came together with their own groups ...” (Student 13, Egypt)

Some international students stated that they were exposed to racist expressions and suffered social exclusion for being Syrian or Arabic or being regarded to be so.

“... everyone meeting me thinks me as Syrain. They do not like Syrian people so they behave in a rude way.... But I am from Jordan so close to Palestine ... When they hear that their behaviours change dramatically ...” (Student 5, Jordan)

The students stated that they were excluded by some Turkish students without any reason.

“... sometimes Turkish students look us as if asking why you are here? Isn't there a university in your own country? We just try to stay quiet... I mean here is their country in the last instance... we just say good morning but they don't sit with us... I can ask something, about the class. That's all we talk about... It's a bit difficult to be friends with them or they don't accept us. I don't know. They don't give us the opportunity ...” (Student 6, Morocco)

- **Problems related with the teaching process**

Almost all of the international students stated that they had difficulty with the teaching process. Among these difficulties were basic differences in education programmes, instructors' speaking too fast, teaching methods used by them, exam-related factors and being an intern.

A student stated that they experienced difficulties due to differences in pre-university education.

“... I think that all the international students had similar difficulties. For example, instructors teach a certain subject but they say –you already learned that in high school- but we did not! ... Then we need to ask it again and again that becomes weird for Turkish students and they think we know nothing on this issue. So that some of us can not ask the points that can not be understood ...” (Student 3, Turkmenistan)

Some students stated that they had time problems during the exams because of language barriers.

“...we had exam-related difficulties such as reading or writing ... in addition some of the instructors give shorter time limit for exams.... But we need more time to understand what we read and answer the questions so we can not arrange the timing during exams ...” (Student 7, Syria)

- **Sociocultural differences**

Some international students expressed that they experienced certain difficulties in socialization due to socio-cultural diversity and systemic differences between the countries.

“... since I do not know the local culture well, I do not know what to talk about with my classmates ...” “... I thought I knew the health care system in this country but I was wrong ... Everyone tried to apply what they learned in their own countries which is not right ... I think we should be provided an adaptation education especially for health care system ...” (Student 2, Turkmenistan)

Theme 3: Suggestions

International students made some suggestions on nursing education. Three sub-themes were identified under the main theme in this section which are; adaptation programmes, teaching processes and standardization of university entrance conditions.

- **Adaptation programmes**

As for the adaptation programmes of international students were to organize social events, to arrange various programmes helping to improve Turkish language competency, to develop programmes ensuring adaptation between Turkish and

international students, to provide education on management processes of Turkey and to organize programmes about cultural diversity in Turkey.

“... when a international student is first accepted to the department ... I think a international students should firstly be provided education on the culture of the target country... It will be a cultural education, so it was not only Turkish education ...” (Student 2, Turkmenistan)

“... Actually I don't know how these problems will end. For example more international students in the classroom ... or I don't know ... Racist views among Turkish students should be eliminated ... they should be provided education on this issue ...” (Student 9, Syria)

“Each of the Turkish students groups should include a international student so that we can observe them just like an in-service training... so that we could see how Turkish students work... we can learn how we should work ...” (Student 13, Egypt)

- **Teaching processes**

Some international students suggested that the duration of practical trainings should be increased and different training methods should be used. International students suggested that trainings should be given to introduce students to the exam system in Turkey and demonstrate the types of questions that may be asked in exams.

“... I can suggest that there should be more laboratories for students... practice opportunities should be more prevalent ...I think practising in labs and in real life settings foster permanent learning... We can not make do much things in hospital...” (Student 3, Turkmenistan)

“... they should help us about the exams. Because we are international students ...I mean we should be handed out various worksheets, notes and some clues because we do not know how can certain type of questions be asked (Student 7, Syria).

- **Standardization of university entrance conditions**

A few students suggested a standardization in university entrance conditions. They also suggested a higher barrier of entry for the language condition and an university entrance exam for international students.

“... I entered the university in Turkey without an exam. I demand that students should be accepted to universities by international students university entrance exam. It is no good to enter the university without an exam. International students should have basic knowledge to pass the exam just like Turkish students ...” (Student 4, Turkmenistan)

“... C1 language degree is not enough.... I mean some international students have difficulties in comprehension. I was one of them in my first year ... For example, in the first year I passed anatomy in this case. But I say how did I pass because I didn't understand much. My Turkish was very inadequate ...” (Student 2, Turkmenistan)

Theme 4: Career plan

Students were divided into two groups; those who want a nursing career and others who seek a career in other jobs.

- **Willing to work as a nurse**

In the first group only the students from Turkmenistan plan to return to their own country while others plan to establish a nursing career in Türkiye, Germany, England or the USA.

“... I do not want to stay here but I want to migrate to Germany ...” (Student 4, Turkmenistan)

“... I will work here because my family live here and my siblings study in this country ...” (Student 6, Morocco)

“... I plan to stay here and get married ... I get used to this country and told my family about my preference for living in this country in Istanbul ...” (Student 9, Syria)

- **Not willing to work as a nurse**

Three of the international students stated that they plan to establish a career in other jobs not in nursing.

“... I will study medicine as soon as I graduate ...” (Student 3, Turkmenistan)

“.... I want to study psychology that is my childhood dream ...” (Student 6, Morocco)

3.1. Discussion

The purpose of this study was to identify the views of international nursing students about the nursing education. Relevant literature on this issue suggested certain difficulties for international students however the nature of those difficulties involve difference distinctive features. While some studies focus solely on academic and language difficulties, others focus on cultural and financial burdens [2],[18],[19]. We focused not only on the difficulties experienced by international nursing students but also on their positive attitudes. According to results of the current study, students were rather pleased with the understanding and positive approaches of the instructors. They could easily reach the instructors and share their opinions. Such a result implied that nursing instructors accepted the existence of international students and made an

effort to raise qualified nurses regardless of their nationalities. The experiences of majority of the participants about the support of their friends, together with professionals during clinical practice were positive. In clinical practice, working with Turkish students was absolutely advantageous in order to interpret cultural expressions as well as to understand local expressions in communicating with patients. In hospital, supportive behaviours of nurses and other professionals, including international students to care practices and answering their questions willingly were highly encouraging factors. Another important point was the role of Arabic students as translators between health care professionals and patients. As it is known, Arabic population in Turkey dominates other immigrant populations because of Syrian immigrants and health tourism policies. Arabic students make the communication between patients and health care professionals easier by acting as translators. Perception of international students regarding the communication to Turkish patients were fairly positive and patients' expressing appreciation following the caring process was rather gratifying.

Besides such positive experiences, some negative ones exist about being an international nursing student in Turkey. Similar to results of other studies, language and academic adaptation of participants posed a barrier for them [20],[21]. The medium of instruction in majority of nursing programmes is Turkish and international students must attend Turkish preparatory classes for at least one year. International students' performing well in target language is a key factor to adapt a new education system as well as a new cultural environment. Moreover; it aids communication with patients in hospital and enhances the chance of finding a good job after graduation. According to the results of the study, international nursing students felt themselves insufficient in terms of language and experience language-related difficulties in courses and in hospital. Instructors' speaking too fast makes it harder for them to comprehend. Their expectations from instructors are to speak slower and make frequent repetitions in their courses. Even if they were sufficient in the colloquial language, writing academically and during exams remained a real challenge for international nursing students. Other studies on this issue reported similar results. The major challenge experienced in academic success and adaptation was demonstrated as the language barrier [2],[7],[21]. In addition to language barrier, another factor affecting the comprehension process in courses was their readiness levels. Each of the international nursing students graduated from different education systems of their countries. In fact the basic problem of institutions accepting international students is the recognition of prior learning as being the same for all students. During the acceptance process, assessment of prior learning in terms of basic education and the use of language may increase the success of education programmes.

According to the results of the study some of the international students reported that they felt themselves excluded both in class and outside of school. Social exclusion is a term used in sociology and psychology to describe a process in which individuals or groups are shut out from the rights, opportunities or resources that are available to other members of society [11]. Social exclusion is caused generally by classmates, patients and caregivers. Verbal abuses by classmates, irritating questions such as 'why are you here? Isn't there an university in your country?', international students' not being included in group works were some of the examples regarding social exclusion. As for group work, Turkish and international students' being divided into different groups that is challenging especially for the international students owing to language and cultural insufficiency. Mixing of Turkish and international students in group work and in in-class activities might be a solution in terms of both interaction and language/cultural guidance of Turkish students in order to create an efficient study environment. In hospital, disturbing questions such as "where is your family? What is your income?" reduced their motivation of being involved in caring processes. In another study, it was reported that international students frequently encountered prejudice, discrimination and racism [11]. In particular, the discrimination encountered in clinical practices caused sadness and lower self-esteem that led to reluctance in performing their duties [18]. In the study carried out by Mattila et al. [22] it was reported that international nursing students experienced similar emotions and sometimes asked themselves whether if nursing might be the wrong career for them. In conclusion, international nursing students have unique learning needs so they need support in a considerable extent to meet their clinical expectations.

3.2. Study limitations

This study has certain limitations. Firstly, all of the students have been studying in Istanbul. A wider network around the country should be established for future studies. Secondly, since the students did not use their mother-tongues during the interviews, a kind of fluency problem occurred in communication. Language-related difficulties should definitely be considered in future studies. The short duration of the interviews and the participation of two researchers in the interviews were accepted as a limitation.

3.3. Conclusion

It is obvious that international nursing students have concerns regarding language barriers, sociocultural differences, social exclusion and teaching processes. Language is the most challenging area in which students have difficulties. In order to overcome language barriers, the number of local language courses should be increased. International students should be encouraged about the use of the target language that will help learning processes and increase their success. What is more, assessment of prior learning and elimination of deficiencies on this issue is a critical factor for the increase in the level of success. In addition, structured orientation programmes may contribute towards adaptation and integration processes to a greater extent.

4. Author contribution statement

All authors contributed collecting data, writing of the article, and evaluation of the results. Özgül Eycan and Ayfer Ekim made the revisions.

5. Ethics committee approval and conflict of interest statement

This study was approved by the Ethics Committee of Istanbul Arel University by decision number 2022/22 on 04.11.2022. The research process was completely voluntarily, and the data was encrypted in a digital environment, by hiding personal information and in encrypted files. The participants were explained the purpose of the study beforehand, and the interviews were held after they have given written consent.

6. References

- [1] Ergin G, Türk F. “Central Asian students in Turkey”. *J of So. Sci and Humanit*, 2(1), 35-41, 2010.
- [2] Mahmud Z, Amat S, Rahman S, Ishak NM. “Challenges for international students in Malaysia: Culture, climate and care”. *Procedia Soc. Behav. Sci*, 7(C), 289-293, 2010.
- [3] Yılmaz G, Güçlü N. “Overview of international student mobility in Turkey”. *J Higher Educ*, 11(1), 245-256, 2021.
- [4] Ozturgut O, Murphy C. “Challenges for international students in the U.S”. *Int. J Learn High Educ*, 22(3), 374-385, 2009.
- [5] Merry L, Vissandjée B, Verville-Provencher K. “Challenges, coping responses and supportive interventions for international and migrant students in academic nursing programs in major host countries: A scoping review with a gender lens”. *BMC Nurs*, 20(1), 174, 2021.
- [6] Forbes-Mewett H, Sawyer AM. “International students and mental health”. *J Int Students*, 6(3), 661-677, 2016.
- [7] Baklashova TA, Kazakov A. “Challenges of international students’ adjustment to a higher education institution”. *Int J Environ Sci Educ*, 11(8), 1821-1832, 2016.
- [8] McLachlan DA, Justice J. “A Grounded Theory of international student well-being”. *J Theory Constr Test*, 13(1), 27-32, 2009.
- [9] Terada M, Thompson C. “Educational considerations for international clinical nurse specialist students: part I”. *Clin Nurse Spec*, 26(5), 283-287, 2012.
- [10] Wu H, Garza E, Guzman N. “International student’s challenge and adjustment to college”. *Educ Res Int*, 2015(1), 202753, 2015.
- [11] Qadeer T, Javed MK, Manzoor A, Wu M, Zaman SI. “The experience of international students and institutional recommendations: A comparison between the students from the developing and developed regions”. *Front Psychol*, 12, 667230, 2021.
- [12] Eden A, Fleet JA, Cominos N. “The learning experiences of international students in nursing and midwifery programs: A literature review”. *Nurse Educ Pract*, 52(7), 103027, 2021.
- [13] Jeong SY, Hickey N, Levett-Jones T, Pitt V, Hoffman K, Norton CA, Ohr SO. “Understanding and enhancing the learning experiences of culturally and linguistically diverse nursing students in an Australian bachelor of nursing program”. *Nurse Educ Today*, 31(3), 238-244, 2011.
- [14] Özden SA, Tekindal M, Gedik TE, Erim F, Ege A, Tekindal MA. “Reporting Qualitative Research: Turkish Adaptation of COREQ Checklist”. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (35), 522-529, 2022.
- [15] Baltacı A. “The qualitative research process: How to conduct a qualitative research?”. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388, 2019.
- [16] Gunawan J. “Ensuring trustworthiness in qualitative research”. *Belitung Nurs J*, 1(1), 10-11, 2015.
- [17] Lincoln YS, Guba EG. “But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation”. *New Dir Eval*, (30), 73-84, 1986.
- [18] Zafar M, Kousar S, Rehman A. “Problems faced by international students in private higher education institutions: An exploratory study”. *Pak J Clin Psychol*, 16(2), 53-56, 2018.
- [19] Ozpina I, Aydoğan Yenmez A, Mandacı Şahin S. “Problems of foreign students of Turkic origin and solution proposals”. *Int J of Eurasia Soc Sci*, 8(27), 662-679, 2017.
- [20] Parlar Kiliç S, Karadağ G, Kiliç N, Cihat Demirel C. “Difficulties and expectations of foreign nursing students in the clinic”. *J of Compar & Int High Educ*, 13(1), 114-132, 2021.
- [21] Wearing A, Le H, Wilson R, Arambewela R. “The international student’s experience: An exploratory study of students from Vietnam”. *Int Educ J: Comparative Pers*, 14(1), 71-89, 2015.
- [22] Mattila LR, Pitkäljärvi M, Eriksson E. “International student nurses’ experiences of clinical practice in the Finnish health care system”. *Nurse Education in Practice*, 10(3), 153-157, 2010.

Kahramanmaraş merkezli depremin insan kaynakları sürecine etkisi: Hatay örneği

The impact of the Kahramanmaraş-centered earthquake on the human resources process: Hatay example

Ufuk BOZ ^{1*}

² İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

ufukboz@stu.aydin.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 31.01.2024

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/İnsan Kaynakları Yönetimi

Kabul Tarihi/Accepted: 03.07.2024

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Türkiye’de, 6 Şubat 2023 tarihinde merkez üssü Kahramanmaraş’ın Pazarcık ve Ekinözü ilçeleri olan 7,8 ve 7,5 büyüklüğünde iki deprem meydana gelmiştir. Resmi verilere göre bu depremler sonucunda 50 bin 783 kişi hayatını kaybetmiştir. Depremin hemen ardından, 11 il ve bir ilçe için 3 ay süreli Olağanüstü Hal (OHAL) ilan edilmiştir. Deprem, bu 11 ilde yaşayan toplam 15.8 milyon insanı etkilemiştir. Bu doğal afet, Türkiye ve bölgesi üzerinde derin etkilere sahip olmuştur; özellikle deprem sonrasında birçok iş yeri hasar görmüş ve kullanılamaz duruma gelmiştir. Mücbir sebep ilan edilen bu illerde, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre 1,9 milyon sigortalı çalışan bulunmaktadır. Deprem sonucu çalışanların birçoğu hayatını kaybetmiş ya da yaralanmıştır. Bu çalışmanın amacı, depremin Hatay ilindeki işgücü piyasası üzerindeki etkilerini İŞKUR kayıtları ile analiz etmek ve insan kaynakları süreçlerine etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma, aday bulma, personel seçme, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer yönetimi ve ücret yönetimi gibi insan kaynakları süreçlerinin depremden nasıl etkilendiğini incelemeyi hedeflemektedir. Öncelikle, literatür taraması yapılarak benzer çalışmaların bulguları ve yöntemleri gözden geçirilmiştir. Ardından, ikincil veri analizi yöntemi kullanılarak Eylül 2022 ve 2023 tarihli İŞKUR istatistikleri temel alınarak depremin işgücü piyasası üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu şekilde, çalışma, Hatay ilindeki deprem sonrası işgücü piyasasının durumunu anlamak ve ilgili politika önerileri geliştirmek için bir çerçeve sağlamayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Deprem, Hatay, İŞKUR, insan kaynakları süreçleri, literatür taraması, işgücü piyasası.

Abstract

In Turkey, two earthquakes with magnitudes of 7.8 and 7.5, centered in the Pazarcık and Ekinözü districts of Kahramanmaraş, occurred on February 6, 2023. According to official data, these earthquakes resulted in the loss of 50,783 lives. Immediately following the earthquakes, a state of emergency (Olağanüstü Hal-OHAL) was declared for 11 provinces and one district for a period of three months. The earthquakes affected a total of 15.8 million people living in these 11 provinces. This natural disaster had profound effects on Turkey and its region; particularly, numerous workplaces were damaged and rendered unusable in the aftermath of the earthquakes. In the provinces declared as force majeure, according to Social Security Institution (SGK) data, there were 1.9 million insured employees, many of whom lost their lives or were injured as a result of the earthquakes. The aim of this study is to analyze the effects of the earthquakes on the labor market in Hatay province using İŞKUR (Turkish Employment Agency) records and to elucidate their impacts on human resources processes. The research aims to examine how human resources processes such as recruitment,

¹ Bu makale İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans programında yürütülen “Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremin insan kaynakları süreci üzerine etkisi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Ufuk BOZ

¹ orcid.org/0000-0003-3137-7241

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1428947>

personnel selection, training and development, performance evaluation, career management, and wage management were affected by the earthquakes. Initially, a literature review was conducted to review the findings and methodologies of similar studies. Subsequently, utilizing the method of secondary data analysis, the effects of the earthquakes on the labor market were examined based on İŞKUR statistics from September 2022 and 2023. In this way, the study aims to provide a framework for understanding the post-earthquake labor market situation in Hatay province and to develop relevant policy recommendations.

Keywords: Earthquake, Hatay, İŞKUR, human resources processes, literature review, labor market.

1. Giriş

İnsanlar, tarih boyunca doğayı anlama yolunda sürekli bir çaba sarf etmişlerdir. Bu anlayış, pozitif bilimin temelini oluşturarak, insanların doğa olaylarına karşı mücadele etme isteğini tetiklemiştir. Ancak, üzerinde yaşadığımız dünya yıkıcı olaylara neden olabilmekte, bu da can ve mal kaybına yol açabilmektedir. Doğa kaynaklı ve teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkan, insan hayatını olumsuz etkileyen bu tür yıkıcı olaylara “afet” denilmektedir. Diğer bir açıdan, bir doğa olayının afet olarak kabul edilebilmesi için, ölüm ve yaralanma ile birlikte belirli bir maddi değer üzerinde kaybın olması gerekmektedir [1]. Dünya genelinde meydana gelen afetlerde ciddi can kayıpları, ekonomik kayıplar yaşanmakta ve bu kayıplara bağlı olarak birçok süreç sekteye uğramaktadır.

Türkiye, dünya genelinde meydana gelen deprem sayısının beşte birinin oluştuğu oldukça ciddi deprem kuşaklarından biri olan ve Akdeniz-Alp-Himalaya deprem kuşağı olarak adlandırılan kuşakta yer almaktadır. Türkiye topraklarının %93’ü deprem riski taşıyan bölgelerde bulunmaktadır ve ülke nüfusunun yaklaşık %98’i her an deprem riski altında yaşamaktadır [2]. Amerika Jeoloji Araştırma Kurumu tarafından yapılan araştırmalara göre yaşanan dünya depremlerinin %6’sı Türkiye’de yaşanmaktadır [3]. Türkiye, coğrafi konumu nedeniyle birçok büyük afeti deneyimlemiştir. 17 Ağustos 1999 tarihinde yaşanan ve birçok kişi tarafından “Gölcük Depremi” olarak adlandırılan felaket, yakın tarihimizdeki önemli depremlerden biridir. Başbakanlık kriz masasının verilerine göre, bu deprem sonucunda 17.479 kişi hayatını kaybetmiş ve 43.953 kişi yaralanmıştır. Ayrıca, 77.342 yapı yıkılmış veya ağır hasar görmüştür [4]. Türkiye, 1999 yılındaki deprem nedeniyle uzun bir süre ciddi sorunlarla karşılaşmıştır. Ancak bu sıkıntılar sadece o depremle sınırlı değildir; sonraki doğal afetlerde de yaşanmıştır. Örneğin, 2015 yılında Türkiye’de 5,5’ten büyük şiddette 485 adet deprem meydana gelmiştir [5]. Bu depremler sonucunda, kısa ve uzun vadede ciddi uyum sorunları yaşanmıştır. Oluşan kayıplar nedeniyle, sosyal, iş ve ekonomik yaşamın normale dönmesi zaman almıştır.

Depremler, can ve mal kaybının yanı sıra iş ve sosyal hayatı önemli ölçüde etkileyen olaylar olarak bilinmektedir. Bu doğal afetler, can kayıplarına ve hasar gören yaşam alanlarına bağlı olarak günlük yaşamın normale dönüş süreçlerini ciddi şekilde sekteye uğratmaktadır. Evlerin ve çalışma alanlarının maruz kaldığı hasar ile meydana gelen can kayıpları, hayatın normale dönüş sürecini önemli ölçüde etkilemektedir [6].

2023 yılında 6 Şubat’ta Kahramanmaraş’ta, şiddetleri 7,8 ve 7,5 olan etki alanı çok geniş iki ayrı deprem meydana gelmiştir. Bu ardışık depremler, geniş bir etki alanına sahip olmakla birlikte toplamda 11 farklı ilde etkisini göstermiştir. Deprem uzmanlar tarafından en yıkıcı ikili deprem olarak değerlendirilmiştir [7]. 11 ili sarsan deprem on binlerce insanın ölümüne ve on binlerce binanın yıkılmasına neden olmuştur [8].

Depremden hemen sonra Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile depremden etkilenen illerde OHAL ilan edilmiştir [9]. Depremden etkilenen illerde çalışma alanına ilişkin OHAL kapsamında bazı tedbirler alınmıştır. Devletin Olağanüstü Hal (OHAL) kapsamında uyguladığı tedbirlerden bazıları; kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, istihdamın korunması, sendika ve toplu iş sözleşme süreleri ile sosyal güvenlik alanına ilişkindir [10].

2. Yöntem

Bu araştırmada, Kahramanmaraş’ta meydana gelen depremin Hatay ilindeki etkilerini incelemek amacıyla ikincil veri analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu analizde, Eylül 2022 ve 2023 yılı tarihli İŞKUR istatistikleri temel alınmış ve bu veriler aracılığıyla depremin işgücü piyasası üzerindeki etkileri incelenmiştir. İkincil veri analizine ek olarak, mevcut literatürdeki benzer çalışmaların bulguları ve metodolojileri literatür taraması yoluyla gözden geçirilmiştir. Bu literatür taraması, araştırmanın çerçevesini ve analitik yaklaşımını desteklemek için yapılmıştır. Bu şekilde, araştırmanın metodolojik temeli sağlamlaştırılmış ve bilimsel bir çerçevede anlaşılabilir hale getirilmiştir.

2.1. Kahramanmaraş merkezli deprem

6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye, merkezi Kahramanmaraş olan ve sırasıyla 7,8 ve 7,5 büyüklüğünde karasal ikili büyük depremle sarsılmıştır [11]. Depremler Türkiye tarihinde en büyük depremler olarak kaydedilmiştir. Depremin hemen ardından, 11 il ve bir ilçe için 3 ay süreli bir Olağanüstü Hal (OHAL) ilan edilmiştir. 11 il arasında en ağır hasar görenler Kahramanmaraş, Malatya, Adıyaman, Gaziantep ve Hatay’dır [12].

Türkiye, Afet Müdahale Eylem Planı’na göre depremi dördüncü seviye bir afet olarak sınıflandırmış ve uluslararası insani yardım talebinde bulunmuştur. Bu çağrıya, 102 devlet olumlu yanıt vermiştir [13].

Depremi etkilenen alanının geniş olmasına rağmen, yıkım ve şiddetin 11 ilde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Depremden doğrudan etkilenen illerdeki toplam nüfus 14.013.196'dır. Bu rakam, Türkiye'nin toplam nüfusunun %16.43'üne denk gelmektedir. Bu oran, Türkiye nüfusunun yaklaşık olarak altıda birinin depremden doğrudan etkilendiğini göstermektedir. Birleşmiş Milletler Göç Ajansı (IOM), 1 Mart 2023 tarihli raporunda, depremden etkilenen 11 ilde yaşayan ve deprem nedeniyle zorunlu olarak göç etmek zorunda kalan kişilerin sayısını 2 milyon 465 bin 122 olarak tahmin etmiştir. Bu sayı, bölgenin toplam nüfusunun %15.61'ine denk gelmektedir [14].

Depremden etkilenen illerden diğer illere olağanüstü derecede göç yaşanmıştır. Milyonlarca insan evini kaybetmiş ve deprem, iş hayatından eğitime kadar sosyal yaşamın birçok alanını etkilemiştir. Pek çok kişi, maddi kayıpların yanı sıra psikolojik travmalar da yaşamış ve korku ile belirsizlik atmosferinden kaçma ihtiyacı hissederek bölgeden ayrılmıştır. Normalleşme sürecinin uzamasıyla birlikte, depremden etkilenen insanların Türkiye'nin çeşitli bölgelerine kalıcı olarak yerleşme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Bu durum, depremden etkilenen bireylerin daha istikrarlı ve güvenli bir yaşam sürme amacıyla yeni yerlere yönelmelerini göstermektedir.

Son deprem felaketi, çoğu ilin sanayi bölgelerinde ciddi yıkımlara yol açmıştır. Bu yıkımlar, sanayi üretiminde belirgin düşümlere neden olmuştur. Şubat 2023'te, geçen yılın aynı dönemine göre sanayi üretimi ham endeksle (%8.2), takvim etkisinden arındırılmış endeksle de aynı oranda gerilemiştir. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış hesaplamalara göre, bir önceki aya kıyasla üretimde %6'lık bir azalma görülmüştür. Bu durum, deprem bölgesindeki iş gücünün ne kadar hassas olduğunu göstermektedir [15].

Bloomberght'nin haberine göre, Cumhurbaşkanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) ile Bütçe Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanan ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan rapora göre, Kahramanmaraş ve Hatay depremlerinin Türkiye ekonomisine toplam mali yükü, yaklaşık 2 trilyon lira civarında tahmin edilmektedir (yaklaşık 103.6 milyar ABD doları). Bu büyüklüğün, 2023 yılı milli gelirinin yaklaşık yüzde 9'una ulaşabileceği öngörülmektedir. Deprem bölgesine yapılan tüm destek ve harcamalarla birlikte milli gelirden yaşanan azalmadan kaynaklanan toplam kaybın ise 351 milyar lira olduğu belirtilmektedir [16].

Deprem felaketinin 11 ilde, iş gücü piyasaları bakımından çeşitli etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Deprem Bölgesi'ni kapsayan bu 11 ilde, 2021 yılı itibarıyla 3,6 milyon kişi istihdam edilmektedir. Bölgenin ülke istihdamı içindeki payı ise yüzde 13,3'tür. Depremi şiddeti ve etkilenen bölgedeki yüksek nüfus oranı, bölge iş gücünün ve istihdamının eğitim, nitelik ve kayıtlılık gibi alanlarda gözlemlenebilecek etkilerini ortaya koymaktadır [17].

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında yapılan çalışmalar geçtiğimiz on yıl içerisinde elde edilen kazanımların deprem nedeniyle kısmen kaybedilme riskini ortaya çıkarmıştır. Yoksullar, güvencesiz çalışanlar, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklar başta olmak üzere farklı toplum kesimlerinin bu felaketten daha derin etkilenmesi muhtemeldir. Söz konusu toplum kesimleri için sosyal dışlanma, yoksulluk, insani olmayan koşullarda barınma, temel kamu hizmetlerine erişimde yaşanan sıkıntılar, mutsuzluk ve umutsuzluk gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

2.2. Depremi Hatay iline etkisi

6 Şubat 2023 tarihinde Türkiye'nin Güneydoğu kesiminde, Doğu Anadolu Fay Zonu boyunca veya yakınında gerçekleşen iki yıkıcı deprem rapor edilmiştir. Bu depremler, özellikle Maraş Sismik Boşluğu olarak bilinen belirgin bir sismik boşluk içinde meydana gelmiştir. İlk büyük ve yıkıcı depremin büyüklüğü $M_w=7.7$ 'dir. Bu yıkıcı depremi takip edenler arasında $M_w=6.7$ büyüklüğünde önemli bir artçı deprem ile birlikte birkaç $M>6.0$ büyüklüğündeki artçı deprem meydana gelmiştir. Şu anda, bölgede çok sayıda devam eden artçı deprem yaşanmaktadır. Diğer büyük depremin büyüklüğü ise $M_w=7.5$ olarak hesaplanmıştır [18]. Kahramanmaraş ve Hatay yıkımdan ve hasardan en çok etkilenen illerimiz olmuştur.

20 Şubat 2023 tarihinde Türkiye saatiyle 20:04'te Defne ve Samandağ ilçelerinde 6,4 Mw büyüklüğünde iki deprem meydana gelmiş, hemen ardından saat 20:07'de 5,8 Mw büyüklüğünde bir deprem daha yaşanmıştır. Bu depremler, 6 Şubat'ta zaten büyük hasar gören yapıları daha da etkilemiş; birçok bina çökmüş veya devrilmiştir. Depremi ardından, en büyüğü 5.8 büyüklüğünde olmak üzere çok sayıda artçı sarsıntı kaydedilmiştir [19]. Hatay, bu deprem felaketiyle öne çıkan ve kamuoyunda "Asrın Felaketi" olarak adlandırılan olayda en çok etkilenen illerden biri olmuştur. Bu felakette yaşanan can kayıplarının yarısından fazlası Hatay'da meydana gelmiştir.

Hatay'da meydana gelen depremin ardından, bölgede alt yapı ve üst yapı hizmetlerinde ciddi çöküntüler yaşanmıştır. Deprem, elektrik, su, doğal gaz ve internet gibi temel hizmetlerin sunumunu olumsuz etkileyerek bu hizmetlerin uzun bir süre boyunca sağlanamamasına neden olmuştur. Temel insani ihtiyaçlar, deprem sonrasında uzun bir süre boyunca karşılanamamıştır. Ayrıca, kara yolları ve demir yolları da büyük oranda zarar görmüş, ulaşım altyapısında ciddi sıkıntılar ortaya çıkmıştır.

İskenderun Limanı, ülkemizin önemli limanlarından biri olup, Güney ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ile Ortadoğu ülkeleri arasında aktarma trafiğine hizmet veren kritik bir noktadır. Ancak, depremin yol açtığı yangın sonucunda liman hizmete ara vermek zorunda kalmıştır. Ayrıca, liman bölgesine giden yollar üzerinde meydana gelen çökmeler ve bozulmalar, yangına müdahale sürecini geciktirmiştir [20].

Deprem Hatay ilinde alt yapı ve üst yapı hizmetlerini etkilemekle kalmamış, aynı zamanda insan kaynakları süreçleri üzerinde de olumsuz etkiler meydana getirmiştir. Deprem sonrasında Hatay ilinde iş gücü piyasasında ve sosyal yapıda belirgin sorunlar ortaya çıkmıştır. Deprem insan kaynakları süreçleri üzerindeki etkisi derin ve geniş kapsamlıdır. Özellikle iş gücü piyasasında yaşanan iş kayıpları, işyerlerinin zarar görmesiyle işsiz kalan bireyler ve çalışma koşullarındaki değişiklikler gibi faktörler, insan kaynakları yönetimi açısından önemli zorluklar oluşturmaktadır.

2.3. İnsan kaynakları süreçleri

Anwar ve Abdullah insan kaynakları süreçlerini, adayın organizasyona dâhil olmasından işten ayrılmasına kadar geçirdiği süre olarak tanımlamışlardır. Genel anlamda insan kaynakları yönetiminin süreçleri şu şekilde sıralanabilir: aday bulma süreci, personel seçme süreci, eğitim ve geliştirme süreci, performans değerlendirme süreci, kariyer yönetimi süreci ve ücret yönetimi sürecidir [21].

2.4. Aday bulma süreci

İnsan kaynakları süreçlerinden biri olan aday bulma süreci, organizasyonların belirli pozisyonlar için uygun adayları çekmek ve seçmek amacıyla gerçekleştirilen bir dizi aşamayı içermektedir. Aday bulma süreci, işe alım sürecinin temel aşamalarından biridir ve organizasyonun uygun yeteneklere sahip, kültürüne uygun adayları çekmesine ve seçmesine yardımcı olmaktadır [22].

Aday bulma sürecinin başlatılabilmesi için öncelikli olarak bir eleman ihtiyacının doğmuş olması gerekmektedir. Ardından mevcut iş ile bu işi yapacak nitelikte olan adayların buluşturulması amaçlanmaktadır [23].

6 Şubat 2023'te yaşanan deprem, birçok işletmeyi derinlemesine etkilemiş, birçok iş yerinin yıkılmasına veya zarar görmesine neden olmuştur. Bu trajik olay aynı zamanda birçok işçinin yaşamını yitirmesine yol açmıştır. Hatay ili, depremden en çok etkilenen bölgelerden biri olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, aday bulma süreçleri üzerinde ciddi bir etki olmuştur.

İŞKUR'un 2022 yılının Ocak-Eylül dönemi ile 2023 yılının Ocak-Eylül dönemi verileri incelendiğinde, açık pozisyonlarda belirgin bir azalma olduğu görülmektedir. Deprem sonrasında işletmelerin zarar görmesi, faaliyetlerini durdurması veya iş gücü kayıpları yaşaması, aday bulma süreçlerini olumsuz etkilemiştir. İşletmelerin yeniden yapılanma sürecine girmesi ve bu süreçte istihdam ihtiyaçlarına daha temkinli yaklaşımları, açık pozisyon sayısında azalmaya neden olmuştur.

Deprem, sadece fiziksel altyapıyı değil, aynı zamanda iş gücü piyasasını da etkileyerek işletmelerin personel alım süreçlerinde zorluklar yaşamasına yol açmıştır. Bu durum, bölgedeki iş gücü talebinin düşmesine ve aday bulma süreçlerinin daha seyrek gerçekleşmesine neden olmuştur.

Aşağıda Tablo 1'de 2022-2023 yılları arasında Ocak ve Eylül dönemi baz alınmak üzere açık iş sayıları yer almaktadır, veriler Eylül 2022-2023 İŞKUR istatistik tablolarından temin edilmiştir [24].

Tablo 1. 2022-2023 yılları arasında Ocak-Eylül döneminde açık işler.

HATAY	2022 Ocak-Eylül			2023 Ocak-Eylül		
	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam
	10.051	3	10.054	8.370	2	8.372

Tablo 1'de 2022-2023 yılları arasında Ocak ve Eylül dönemleri baz alınarak Hatay ilindeki açık iş sayıları gösterilmektedir. Deprem öncesi ve sonrası süreçler Hatay örneği üzerinden verilmiştir. 2022 yılında aynı dönemde 10.051 açık pozisyon bulunurken, depremden sonra özel sektörde 8.370 açık pozisyon gözlemlenmektedir.

2.5. Personel seçme süreci

Personel seçimi, iş gereksinimlerine uygunluk açısından değerlendirilen aday personel potansiyelinin belirlendiği insan kaynakları yönetimi sürecidir. Bu süreç, ön görüşme, başvuru belgelerinin temini, aday ile tekrar görüşme, test uygulama, referans kontrolü, sağlık değerlendirmesi, son görüşme ve seçim aşamalarını içerir. Her örgüt bu aşamaları aynı sırayla takip etmeyebilir. Herhangi bir aşamada yapılan hata, yanlış personel seçimine neden olabilir ve sürecin sonucunu etkileyebilir [25].

Depremler, genellikle işletmelerin personel seçme süreçlerini çeşitli şekillerde etkileyebilir. Hasar görmüş veya kapatılmış işletmeler, yeni personel alımına ihtiyaç duymayabilir. Aynı zamanda, depremler ciddi can ve mal kayıplarına neden olabilir. Bundan dolayı çalışan kaybı ve iş gücü yetersizliği oluşabilir. Bununla birlikte, depremler aynı zamanda işletmelerin fiziki varlıklarını kullanılamaz hale getirebilmektedir, bu da birçok işletmenin varlığının sona ermesi anlamına gelmektedir [26].

Aşağıda Tablo 2'de 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde Hatay ilinde yapılan işe yerleştirmeler yer almaktadır, veriler Eylül 2022 ve 2023 yılı İŞKUR istatistik tablolarından temin edilmiştir [24].

Tablo 2. 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül dönemi itibari ile işe yerleştirmeler.

2022 Ocak-Eylül Dönemi İtibariyle İşe Yerleştirmeler															
Genel Toplam			Kadın			Genç (15-24)			Engelli			Yüksek Öğretim Mezunları			
Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	
5.801	31	5.832	1.131	2	1.133	1.701	3	1.704	58	-	58	1.248	8	1.256	

2023 Ocak-Eylül Dönemi İtibariyle İşe Yerleştirmeler															
Genel Toplam			Kadın			Genç (15-24)			Engelli			Yüksek Öğretim Mezunları			
Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	Özel	Kamu	Toplam	
1.768	-	1.768	201	-	201	513	-	513	46	-	46	37	-	37	

Tablo 2’de 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde Hatay ilinde yapılan işe yerleştirmelerin istatistikleri sunulmaktadır. İşe yerleştirmeler, cinsiyet, yaş grupları, engelli statüsü ve yüksek öğretim mezuniyet durumu açısından ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2022 yılında, özel sektörde toplam 5.832 kişi işe yerleştirilmişken, kamu sektöründe ise sadece 31 kişi işe alınmıştır. Kadınlar arasında işe yerleştirme sayısı 1.133 kişi iken, gençler arasında bu rakam 1.704 kişidir. Engelli bireyler ve yüksek öğretim mezunları arasında işe yerleştirme sayıları sırasıyla 58 ve 1.256 olarak kaydedilmiştir.

Ancak, 2023 yılında bu rakamlarda önemli bir düşüş gözlemlenmektedir. Özel sektördeki işe yerleştirme sayısı 1.768’e düşerken, kamu sektöründe ise bu dönemde hiç işe yerleştirme yapılmamıştır. Kadınlar arasında işe yerleştirme sayısı 201 kişi iken, gençler arasında bu rakam 513 olarak kaydedilmiştir. Engelli bireyler ve yüksek öğretim mezunları arasında işe yerleştirme sayıları ise sırasıyla 46 ve 37 olarak belirlenmiştir. Bu veriler, 2023 yılında işe yerleştirmelerde belirgin bir azalma olduğunu göstermektedir.

2.6. Eğitim ve geliştirme süreci

Eğitim ve gelişim süreci, çalışanların becerilerini, bilgi düzeyini ve yeteneklerini artırmak amacıyla tasarlanmış bir dizi faaliyeti içerir. Bu süreç, çalışanların mevcut pozisyonlarında daha etkili olmalarını sağlamak ve gelecekteki görevlerine hazırlamak için gerçekleştirilir.

İşletmelerdeki eğitim birimi, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemekle görevlidir. Bu belirleme süreci için eğitim birimi personeli, diğer departman yöneticileriyle iş birliği yapar. Eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek için gözlem, görüşme, anket ve belge incelemesi gibi çeşitli yöntemler kullanılır. Bu yöntemler, doğru eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yardımcı olur [27].

Verilen eğitimin etkinliği, eğitimden beklenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı ile ölçülmektedir. Bunun için eğitime katılan çalışanın öğrendiklerini uygulaması gerekmektedir. Eğitim süreci sonunda çalışanlar görevleri başında izlenmekte, öğrendiklerini nasıl ve ne ölçüde işlerine aktardıkları tespit edilmektedir. Gözlem sonunda çalışan başarılı ise eğitimin etkili olduğu söylenebilir.

Depremler, işletmelerin personel eğitim ve geliştirme süreçlerine direkt etki etmiştir. Birçok işletme, depremden olumsuz bir şekilde etkilenmiştir hem maddi varlıklarını hem de insan kaynaklarını kaybetmişlerdir. Deprem, birçok çalışanın hayatını kaybetmesine ya da deprem sonrasında yaşadığı yeri terk etmesine neden olmuştur. Bu durum, eğitim ve geliştirme süreçlerini doğrudan etkilemiştir. Ayrıca birçok kişi, deprem sonrasında yaşadığı travma nedeniyle işlerine uyum sağlama sürecinde gecikmeler yaşamıştır.

Deprem sonrasında, İŞKUR, işletmelerin yeni durumlarına uygun nitelikli iş gücü temini için iş başı eğitim programları düzenlemiştir. Bu programlar, nitelikli iş gücü bulmakta zorlanan işverenlere, işe alacakları kişileri işyerinde belirli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek, adaylar hakkında detaylı bilgi sahibi olma ve işe alım konusunda doğru kararlar vermelerine olanak tanımaktadır [27].

Aşağıdaki Tablo 3’te, Hatay ilinde 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde açılan eğitimler ve bu eğitimlere yaş gruplarına göre katılımlar yer almaktadır.

Tablo 3. 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül dönemi itibariyle il düzeyinde yaş grupları ve program türlerine göre aktif iş gücü piyasası programları [24].

2022 Ocak-Eylül Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre Aktif İşgücü Piyasası Programları												
İller/ Yaş Grup ları	Mesleki Eğitim Kursları			İşbaşı Eğitim Programları			Girişimcilik Eğitimleri			Genel Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Hatay	12	-	12	731	590	1.321	-	-	-	743	590	1.333
15-19	-	-	-	38	25	64	-	-	-	38	26	64
20-24	3	-	3	251	222	473	-	-	-	254	222	476
25-29	3	-	3	203	126	329	-	-	-	206	126	332
30-34	-	-	-	99	66	165	-	-	-	99	66	165
35-39	1	-	1	61	67	128	-	-	-	62	67	129
40-44	1	-	1	37	51	88	-	-	-	38	51	89
45-49	2	-	2	30	24	54	-	-	-	32	24	56
50-54	2	-	2	10	7	17	-	-	-	12	7	19
55-59	-	-	-	1	2	2	-	-	-	1	1	2
60-64	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2023 Ocak-Eylül Dönemi İtibariyle İl Düzeyinde Yaş Grupları ve Program Türlerine Göre Aktif İşgücü Piyasası Programları												
İller/ Yaş Grup ları	Mesleki Eğitim Kursları			İşbaşı Eğitim Programları			Girişimcilik Eğitimleri			Genel Toplam		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Hatay	-	-	-	315	208	523	-	-	-	315	208	523
15-19	-	-	-	5	19	24	-	-	-	5	19	24
20-24	-	-	-	131	78	209	-	-	-	131	78	209
25-29	-	-	-	88	38	126	-	-	-	88	38	126
30-34	-	-	-	37	23	60	-	-	-	37	23	60
35-39	-	-	-	35	25	60	-	-	-	35	25	60
40-44	-	-	-	13	21	34	-	-	-	13	21	34
45-49	-	-	-	5	4	9	-	-	-	5	4	9
50-54	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
55-59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tablo 3'te, 2022 ve 2023 yılı Ocak-Eylül döneminde Hatay ilindeki aktif iş gücü piyasası programlarına katılımların yaş grupları ve program türlerine göre dağılımı sunulmaktadır. İki dönemde de mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitimleri olmak üzere farklı program türleri bulunmaktadır.

2022 yılında mesleki eğitim kurslarına 12 erkek katılırken, işbaşı eğitim programlarına 731 erkek katılım göstermiştir. Tablo 3'teki verilere göre, 2022 yılında kadınlar mesleki eğitim kurslarına hiç katılım sağlamamıştır. Kadınların işbaşı

eğitim programlarına katılım sayısı 2022 yılında 590 olarak kaydedilmiştir. Yaş gruplarına göre incelendiğinde, 20-24 yaş grubunun her iki dönemde de en fazla katılımı sağladığı görülmektedir.

Ancak, 2023 yılında bu programlara katılımında önemli bir düşüş yaşanmıştır. Mesleki eğitim kurslarına hiç katılım olmazken, işbaşı eğitim programlarına katılım 315 erkek ve 208 kadın olarak kaydedilmiştir. Bu dönemde 20-24 yaş grubu yine en fazla katılımı sağlayan yaş grubu olmuştur. Tablo 3'teki verilere göre, her iki dönemde de girişimcilik eğitimlerine hiçbir katılımcı katılmamıştır.

Bu veriler, 2023 yılında Hatay ilindeki aktif iş gücü piyasası programlarına katılımın önemli ölçüde azaldığını ortaya koymaktadır. Bu azalmanın, iş sahalarının yetersizliği ve bireylerin psikolojik olarak hazır olmayışlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Depremin etkileriyle birlikte, özellikle genç yaş gruplarında iş gücü piyasası programlarına katılımın azaldığı görülmektedir. Bu bağlamda, ekonomik ve psikolojik faktörlerin bu düşüşteki rolü dikkate alınmalıdır. Özellikle mesleki eğitim kurslarına olan ilginin belirgin bir şekilde azaldığı dikkat çekmektedir.

2.7. Performans değerlendirme süreci

Performans değerlendirme süreci, bir işletmenin çalışanlarının performansını ölçme, değerlendirme ve geliştirmeye yönelik bir süreçtir. Genellikle belirli bir dönemde, genellikle yılda bir, çalışanların işteki performanslarını değerlendirmek amacıyla uygulanır.

Performans değerlendirmesi, çalışanın görevlerini ne ölçüde etkili bir şekilde yerine getirdiğini belirlemeye yönelik bir süreçtir [27].

Performans değerlendirme çalışana iş performansı hakkında geri bildirim sağlamaktadır. Çalışanların performanslarına ilişkin geri bildirim; yapıcı, özgüveni artırıcı bir şekilde verildiğinde ve bu geri bildirim mesleki eğitimlerle desteklendiğinde oldukça olumlu sonuçlar alınabilmektedir [28].

Performans değerlendirmede; çalışanın performansı yöneticisi, kendisi, iş arkadaşları, danışman veya uzmanlar tarafından değerlendirilebilir. Çalışanın performansını yöneticisi değerlendirdiğinde, çalışanın işi başarıma derecesi, işi yaparken başarısız olduğu noktalar ve işinde geliştirmesi gereken yönler tespit edilebilir. Çalışana kendi kendisini değerlendirme şansı verildiğinde açık sözlü ve dürüst olma, yöneticilerinin tespit edemediği zayıflıkları görünür kılama eğiliminde olabilecekleri gibi kendileri hakkında yöneticilerine kıyasla daha yüksek etkisi oldukça fazla görülebilir. Organizasyonların iş yönteminde bir performans değerlendirme hatası olan cömertlik etkisi oldukça fazla görülebilir. Organizasyonların iş gerçekleştirme yöntemleri ekip bazlı yapılmaya kaydıında grup üyeleri birbirleri hakkında yöneticiye kıyasla daha bilgili olabilirler. Böyle bir durumda çalışanın performansı iş arkadaşları tarafından değerlendirilebilir. Armstrong (2010) bu değerlendirme türünün çalışanın performansını ölçen en gerçekçi yöntem olduğu iddia etmiştir. Çünkü iş arkadaşları, çalışanın performansını yakından gözleme şansına sahiptir [29].

Çalışmanın örneklemini oluşturan Hatay iline ait, performans değerlendirme sürecinde İŞKUR verisi bulunmamaktadır. Bu nedenle, performans değerlendirme sürecinin analizinde İŞKUR verileri kullanılamamıştır.

2.8. Kariyer yönetimi süreci

Kariyer yönetimi süreci, bir organizasyon içindeki bireylerin kariyerlerini planlama, geliştirme ve yönlendirme sürecini ifade eder. Bu süreç hem bireyin kariyer hedeflerini gerçekleştirmesine hem de organizasyonun stratejik hedeflerine uygun olarak yetenekleri ve potansiyelleri en etkili şekilde değerlendirmesine yardımcı olmayı amaçlar.

Çalışanlar kariyer kavramının odak noktasını oluşturmaktadır. Motive olan çalışanlar organizasyonun amaçlarına yüksek düzeyde katkıda bulunmaktadır. Çalışanlarına kariyer hedefleri doğrultusunda destek olmayan organizasyonların yetenek yönetimi yapmaları ve çalışanlarını ellerinde tutmaları oldukça zor olabilmektedir [30].

Kariyer yönetimi etkili yürütüldüğünde çalışanlar kariyer amaçlarını gerçekleştirebilmektedirler. Kariyer yönetimi süreci, bireylerin kariyerlerini aktif bir şekilde yönetmelerine ve organizasyonların ihtiyaçlarına uygun yetenekleri elde etmelerine yardımcı olur.

Hatay ili örneğinde kariyer yönetimi sürecine ilişkin veriler bulunmamaktadır ve İŞKUR verileri de mevcut değildir. Bu nedenle, Kahramanmaraş merkezli depremin etkileri üzerine kariyer yönetimi süreci analizi yapılamamaktadır. Depremin yaşandığı bölgede, işletmelerin ve çalışanların kariyer yönetimi süreçlerinde yaşanan değişiklikler ve zorluklar konusunda somut verilere ulaşılamamıştır.

2.9. Ücret yönetimi süreci

Ücret yönetimi süreci, bir organizasyondaki çalışanların maaş ve yan haklarının yönetimini içerir. Bu süreç, işe alım, performans değerlendirmesi, kariyer gelişimi ve diğer faktörlerle ilişkilendirilen ücret politikalarının oluşturulmasını, uygulanmasını ve güncellenmesini içerir. Amaç, çalışanları adil bir şekilde ödüllendirmek, motivasyonu artırmak, yetenekleri elde tutmak ve organizasyonun hedeflerine uygun bir ücret stratejisi geliştirmektir. Bu süreçte performans değerlendirmeleri, endüstri standartları, ekonomik faktörler ve çalışanın deneyimi gibi çeşitli faktörler dikkate alınır.

Çalışanların emeklerinin karşılığını almak istemeleri, ücretin yapılan iş ve organizasyona yapılan katkıyla orantılı biçimde düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur [30]. Bunun için ücret yönetiminin iyi biçimde tasarlanması gerekmektedir.

Ücret yönetiminin iyi tasarlanması için de sistemin dayandığı aşamalar iyi bilinmelidir. Ücret yönetimi politikaları oluşturulurken kanunlara uygunluk, yeterlilik, güvence, dengelik gibi ilkelerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çalışanlar yeterli ve adil bir ücret aldıklarında hem işlerine hem de çalıştıkları organizasyona karşı bağlılıkları artmaktadır.

Hatay ili örneğinde ücret yönetimi sürecine ilişkin veriler mevcut değildir ve İŞKUR verileri de bulunmamaktadır. Bu nedenle, Kahramanmaraş merkezli depremin etkileri üzerine ücret yönetimi süreci analizi yapılamamaktadır. Depremin yaşandığı bölgede, işletmelerin ve çalışanların ücret politikalarında ve yönetiminde yaşanan değişiklikler ve zorluklar konusunda somut verilere ulaşılamamıştır.

2.10. Deprem sonrasında İŞKUR süreçleri

6 Şubat 2023 tarihinde merkez üssü Kahramanmaraş olan deprem, bölgedeki iş gücü, işyerleri ve iş süreçleri üzerinde doğrudan etki yaratmıştır. İşgücü kaybı, işyerlerinin zarar görmesi ve çalışma ortamlarının etkilenmesi gibi faktörler, insan kaynakları süreçlerini derinden etkilemiştir. Bu dönemde işyeri hasar gören ve kullanılamayacak hale gelen kişiler işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmuştur.

İşsizlik ödeneği, işini kaybeden çalışanlara belirli bir süre boyunca maddi destek sağlayan bir sosyal güvenlik uygulamasıdır. Türkiye’de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yönetilen işsizlik ödeneği, işsiz kalan bireylere geçici bir gelir sağlamayı amaçlamaktadır.

Aşağıda Tablo 4’te Hatay ili kapsamında başvuru yapan ve işsizlik ödeneği almaya hak kazanan kişilerin sayısı yer almaktadır. Veriler Eylül 2022 ve 2023 yılı İŞKUR istatistik tablolarından temin edilmiştir [24].

Tablo 4. 2022 ve 2023 yılı Ocak-Ağustos döneminde işsizlik ödeneğine başvuran ve hak edenlerin illere göre dağılımı.

2022 Ocak-Ağustos Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hak Edenlerin İllere Göre Dağılımı		
İller	Başvuru	İşsizlik Ödeneği Hak Eden
Hatay	12.586	5.593

2023 Ocak-Ağustos Döneminde İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hak Edenlerin İllere Göre Dağılımı		
İller	Başvuru	İşsizlik Ödeneği Hak Eden
Hatay	27.217	9.576

Tablo 4, Hatay ili için 2022 ve 2023 yılları arasında işsizlik ödeneği başvurularının ve hak edenlerin sayısını göstermektedir. 2022 Ocak-Ağustos döneminde Hatay ilinde 12.586 kişi işsizlik ödeneği için başvuruda bulunmuş ve bunlardan 5.593 kişiye ödeme yapılmıştır. 2023 Ocak-Ağustos döneminde ise Hatay ilinde işsizlik ödeneği başvuruları artmış, 27.217 kişi başvuruda bulunmuş ve bu dönemde 9.576 kişiye ödeme yapılmıştır. Bu veriler, Hatay ili işsizlik ödeneği başvurularının ve hak edenlerin artış gösterdiğini göstermektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği, ekonomik kriz, pandemi, doğal afet gibi durumlar nedeniyle işyerlerinde geçici bir süreyle çalışma sürelerinin azaltılması veya tamamen durdurulması durumunda, işçilere gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan bir sosyal güvenlik önlemidir. Süreç Türkiye’de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yönetilmektedir. Bu uygulama, ekonomik belirsizlik dönemlerinde istihdamın korunmasına ve işsizliğin önlenmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kahramanmaraş merkezli depremlerin ardından alınan tedbirleri içeren Olağanüstü Hal (OHAL) kapsamında, 22 Şubat 2023 tarihli 32112 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bölgesel kriz nedeniyle kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği sağlamıştır [17].

Aşağıda Tablo 5’te işsizlik ödeneği tutarları ve nakit ücret desteklerinin 2022 yılı ve 2023 yılı arasındaki fark görülmektedir. Veriler Eylül 2022 ve 2023 yılı İŞKUR istatistik tablolarından temin edilmiştir [24].

Tablo 5. 1 Ocak - 30 Haziran 2023 dönemine ait finansal tablolar ve bağımsız denetçi raporu.

Kısa Çalışma Ödeneği 1 Ocak – 30 Haziran 2023	Kısa Çalışma Ödeneği 1 Ocak – 30 Haziran 2022	Kısa Çalışma Ödeneği 2022-2023 Fark
1.226.154.542 TL	10.845.537 TL	1.215.309.005 TL
İşsizlik Sigortası Ödemeleri 1 Ocak – 30 Haziran 2023	İşsizlik Sigortası Ödemeleri 1 Ocak – 30 Haziran 2022	İşsizlik Sigortası Ödemeleri 2022- 2023 Fark
9.767.052.924 TL	5.902.225.593 TL	3.864.827.331 TL
Nakdi Ücret Desteği Giderleri 1 Ocak – 30 Haziran 2023	Nakdi Ücret Desteği Giderleri 1 Ocak – 30 Haziran 2022	Nakdi Ücret Desteği Giderleri 2022- 2023 Fark
692.310.985 TL	12.867.358 TL	679.443.627 TL

Tablo 5'te 1 Ocak- 30 Haziran 2023 dönemine ait kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortası ödemeleri ve nakdi ücret desteklerinin 2022 yılına göre farkları gösterilmektedir. Tablodaki verilere göre, işsizlik sigortası ödemelerinde ciddi bir artış yaşanmaktadır. Özellikle kısa çalışma ödeneği, 2022 ve 2023 yıllarının aynı dönemleri arasında 1.215.309.005 TL fark ile artmıştır. Ayrıca, işsizlik sigortası ödemeleri 2022 ve 2023 yıllarının aynı dönemleri arasında 3.864.827.331 TL fark ile artmıştır. Nakdi ücret desteği giderleri ise aynı dönemlerde 679.443.627 TL fark ile artmıştır. Bu veriler, kısa çalışma ödeneğinin, işsizlik ödeneği tutarlarının ve nakdi ücret desteklerinin 2022'ye kıyasla önemli ölçüde arttığını göstermektedir.

3. Sonuç ve öneriler

Hatay ilinde meydana gelen depremler, iş gücü piyasası üzerinde derin ve geniş kapsamlı etkiler yaratmıştır. İlk olarak, depremin işletmeler üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla İŞKUR verileri analiz edilmiştir. Sonuçlar, depremin işletmelerin fiziksel altyapılarını ve iş gücünü ciddi şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Açık pozisyonlarda belirgin bir azalma ve işe yerleştirmelerde düşüş yaşanmıştır.

Depremin insan kaynakları süreçleri üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Aday bulma sürecinde açık pozisyonlarda azalma, işe yerleştirme süreçlerinde düşüş ve eğitim programlarına katılımında azalma gibi sonuçlar gözlemlenmiştir. Özellikle kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği gibi sosyal güvenlik önlemlerinin alınması, işsizlik ödemelerinde ciddi bir artışa neden olmuştur. Bu önlemler, işletmelerin ve çalışanların deprem sonrası ekonomik sıkıntılarla başa çıkmasına yardımcı olmuştur.

Ancak, performans değerlendirme, kariyer yönetimi ve ücret yönetimi süreçlerine ilişkin verilere ulaşamamıştır. Bu süreçlerin depremin etkileri üzerine detaylı bir analizi için daha fazla veriye ihtiyaç duyulmaktadır.

Depremin neden olduğu can kayıpları, göç dalgaları ve iş gücü piyasasındaki düşüş, bölgedeki toplumları derinden etkilemiştir. Özellikle, depremden en çok etkilenen Hatay ilindeki iş gücü piyasasındaki gerileme, bölge ekonomisinin önemli bir sorunu haline gelmiştir. Sanayi üretimindeki düşüş, ekonomik yükün büyüklüğünü göstermektedir. Depremden etkilenen bireyler, maddi kayıpların yanı sıra psikolojik travmalar yaşamıştır. Bu durum, bireylerin normal yaşamlarına dönme sürecini olumsuz etkilemiştir. Ayrıca, bölgedeki insanların korku ve belirsizlik nedeniyle başka yerlere göç etme eğiliminde olduğu görülmüştür.

Depremin Türkiye ekonomisine getirdiği mali yük oldukça büyüktür. AFAD ve Maliye Bakanlığı raporlarına göre, ekonominin bu felaketi telafi etmesi için önemli kaynaklara ihtiyaç vardır. Uluslararası insani yardım talebinin olumlu yanıt alması, bölgenin yeniden inşası için kritik bir faktördür. Deprem, bölgedeki altyapı ve üstyapı hizmetlerinde ciddi çöküntülere neden olmuştur. Elektrik, su, doğalgaz gibi temel hizmetlerdeki kesintiler, insanların temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmalarına yol açmıştır. Ayrıca, iş gücü piyasasındaki gerileme, özellikle sanayi üretiminde belirgin düşüşlere neden olmuştur.

Sonuç olarak, Hatay ilinde meydana gelen depremlerin işletmelerin insan kaynakları süreçlerini derinden etkilediği ve bu süreçlerin yeniden yapılandırılması ve iyileştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu süreçte, sosyal güvenlik önlemleri önemli bir destek sağlamış olsa da işletmelerin ve çalışanların uzun vadeli iyileşme sürecinde daha fazla desteğe ve kaynağa ihtiyacı vardır. Bölgedeki iş gücü piyasasının toparlanması için etkili insan kaynakları politikaları oluşturulmalıdır.

4. Yazar katkı beyanı

Çalışmada verilerin toplanması, makalenin yazılması ve revizyonu Ufuk Boz tarafından yapılmıştır.

5. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Bu makalenin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur.

6. Kaynaklar

- [1] Şahin Ş, Üçgül İ. "Türkiye'de Afet Yönetimi ve İş Sağlığı Güvenliği". *Afet ve Risk Dergisi*, 2(1), 43-63, 2019.
- [2] Aydın N, Ergün E. "1924 Erzurum Depremi ve Gazi Mustafa Kemal Paşa". *Tarih ve Günce*, 1(2), 145-168, 2018.
- [3] Acar MH, Budak G, Kılıcı RE. "Antalya Yöresinin Deprem Riski Açısından değerlendirilmesi". *Antalya yöresinin inşaat mühendisliği sorunları kongresi*, Antalya, Türkiye, 22-24 Eylül 2005.
- [4] Altındal A, Konak N. "17 AĞUSTOS 1999 Depreminde Yıkılan Binaların Mimari Hataları". *Sakarya University Journal of Science*, 6(2), 147-152, 2002.
- [5] Bıkçe M. "Türkiye'de Hasara Ve Can Kaybına Neden Olan Deprem Listesi (1900-2014)". *3.Türkiye Deprem Mühendisliği ve Sismoloji Konferansı*, İzmir, Türkiye, 14-16 Ekim 2015.
- [6] Sönmez MB. "Depremin Psikolojik Etkileri, Psikolojik Destek ve Korkuyla Baş Etme". *TOTBİD Dergisi*, 21(3), 337-343, 2022.
- [7] Zhang Y, Xiongwei T, Dechuan L, Tuncay T, Tuna E, Rumeng G, et al. "Geometric Controls on Cascading Rupture of the 2023 Kahramanmaraş Earthquake Doublet". *Nature Geoscience*, 16(11), 1054-1060, 2023.
- [8] Ateşgöz K. "Deprem Sürecinde Örgütsel İletişim: 6 Şubat Depremleri Kapsamında Adana İlinde Bir Saha Araştırması". *Türkiye Medya Akademisi Dergisi*, 3(6), 151-184, 2023.

- [9] Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. 32098 sayılı Resmi Gazete, 2023 (08.02.2023).
- [10] Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirlere Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. 32112 sayılı Resmi Gazete, 2023 (22.02.2023).
- [11] Arıcı F, Bozkaya H, Cengiz E, Kuzey M. "Education in Disaster Situations: The Impact of The Kahramanmaraş Earthquake on Teachers' Experiences". *Sakarya University Journal of Education*, 13(4), 650-684, 2023.
- [12] Bakırcı N. "Åşıkların Dilinde Kahramanmaraş Merkezli Depremler". *Kamu Yönetimi Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4), 25-74, 2023.
- [13] Candan T, Halhalli OE. "Uluslararası Hukuk Açısından Uluslararası İnsani Yardım Çağrısının Hukuk Niteliği ve 6 Şubat Depremi". *Ankara Barosu Dergisi*, 81, 129-69, 2023.
- [14] Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi. "6 Şubat 2023 Deprem Sonrası Göç ve İnsan Hareketlilikleri: Durum Değerlendirme Raporu". Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 2023.
- [15] TMMOB. "TMMOB 6 Şubat Depremleri 8. Ay Değerlendirme Raporu". TMMOB, Ankara, Türkiye, 2023.
- [16] Bloomberght. "Depremlerin maliyeti açıklandı". <https://www.bloomberght.com/depremlerin-maliyeti-aciklandi-2327187> (17 03.2023).
- [17] Strateji ve Bütçe Başkanlığı. "2023 Kahramanmaraş ve Hatay Depremleri Raporu". Strateji ve Bütçe Başkanlığı Deprem Sonrası Değerlendirme Raporu, Ankara, Türkiye, 2023.
- [18] Sakarya Üniversitesi. "ŞUBAT 2023 Gaziantep (Mw=7.7) ve Elbistan (Mw=7.5) Depremleri Üzerine Bir Değerlendirme". Sakarya Üniversitesi Afet Yönetim Uygulama ve Araştırma Merkezi, Sakarya, Türkiye, 2023.
- [19] T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı. "20 Şubat 2023 Yayladağı (Hatay) Mw 6.4 Depremine İlişkin Ön Değerlendirme Raporu". T.C. İçişleri Bakanlığı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Ankara, Türkiye, 2023.
- [20] MARTEST. "6 Şubat 2023 Maraş Depremleri (Pazarcık Mw7.7 ve Elbistan Mw7.6) Sonrasında Kuvvetli Yer Hareketi, Geoteknik, Üst Yapı ve Altyapılara İlişkin Saha Gözlemleri". GTÜ/MARTEST, Gebze, Türkiye, 80, 2023.
- [21] Anwar G, Abdullah NN. "The impact of Human resource management practice on Organizational performance". *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35-47, 2021,
- [22] Chapman DS, Krista L, Uggerslev SA, Carroll KAP, David AJ. "Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 928-944, 2005.
- [23] Çavdar H, Çavdar M. "İşletmelerde İşgören Bulma Ve Seçme Aşamaları". *Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Dergisi*, 6(1), 79-93, 2010.
- [24] İŞKUR. "Türkiye İş Kurumu Aylık İstatistik Bültenleri". <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler> (22.02.2023).
- [25] Can H, Kavuncubaşı Ş, Yıldırım S. *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Türkiye, Siyasal Kitabevi, 2020.
- [26] Demirkol Ş, Ertuğral SM. "İşletmelerde Personel Seçiminde Kullanılan Teknikler ve Analizler". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 23-34, 2007.
- [27] Helvacı MA. "Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169, 2002.
- [28] Armstrong M. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice; A Guide to People Management*. London, UK, Kogan Page Publishers, 2010.
- [29] Akkermans J, Veerle B, Marthe H, Roland WBB. "Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire". *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267, 2013.
- [30] Bulut MB. "Kamu Sektörü ve Özel Sektör İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi (Kayseri İli Örneği)". *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 175-191, 2021.

Borsa İstanbul'da otomotiv sektöründe işlem gören şirketlerin finansal rasyolarının piyasa değeri üzerindeki etkisi: Ekonometrik bir analiz

The effect of financial ratios of companies traded in the automotive sector on market value on Borsa Istanbul: an econometric analysis

Selin KORKMAZ ^{1,2*}, Gürbüz GÖKÇEN ³

¹ Finans ve Bankacılık, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

² Muhasebe Finansman, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

selinkorkmaz@arel.edu.tr

³ İşletme, İşletme Fakültesi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

ggokcen@marmara.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 10.06.2024

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/Muhasebe
Finansman

Kabul Tarihi/Accepted: 17.07.2024

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

İşletmelerin varlıklarının gelecek dönemlerde ne kadar nakit yaratacağı ve yükümlülüklerinin ne olacağı hakkındaki en iyi bilgi, bu varlık ve yükümlülüklerin güncel piyasa değerlerinden bulunabilmektedir. İşletmelerin halka açık piyasa değerlerinin işletmelerin finansal performansı ile olan ilişkisinin incelenmesi önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, borsada işlem gören otomotiv sektöründeki işletmelerin finansal rasyolarındaki değişikliklerin şirketlerin piyasa değeri üzerinde etkisi olup olmadığı, var ise bu ilişkinin yönü ve şiddetinin ne olduğunu otomotiv sektöründe incelemektir. Çalışmada, işletmelerin birden fazla dönemleri ele alındığı için istatistiksel yöntem olarak panel veri analizi yöntemi kullanılmıştır. Gözlemler 8 adet firma için 2015 1. çeyreği ile 2021 3. çeyreği arasında eksiksiz olarak toplanarak dengeli bir panel veri seti oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılan bağımlı değişken piyasa değeri iken; likidite oranları, finansal yapı oranları, karlılık oranları, faaliyet oranları ve borsa performans oranları ise bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, panel veri analiz yöntemi kullanılarak bağımsız değişkenler ile piyasa değeri arasındaki ilişkinin yönü tespit edilmiştir. Analizde 13 bağımsız değişken kullanılmıştır. Bunlardan sadece 6 değişkenin piyasa değeri üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu oranlar; kaldıraç oranı (KO), öz sermaye karlılık oranı (OK), aktif karlılık oranı (AK), fiyat/kazanç oranı(FKA), hisse başına kar (HBK) ve stok devir hızı (SDH) oranıdır.

Anahtar Kelimeler: Piyasa değeri, finansal rasyolar, panel veri analizi.

Abstract

The best information about how much cash the assets of enterprises will generate in future periods and what their liabilities can be found from the current market values of these assets and liabilities. The investigation of the relationship between the publicly traded market values of enterprises and the financial performance of enterprises is an important research topic. The aim of this study is to examine whether changes in the financial ratios of enterprises in the automotive sector traded on the stock exchange have an impact on the market value of companies, and if so, what is the direction and severity of this relationship in the automotive sector. In the study, the panel data analysis method was used as a statistical

¹ Bu makale Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe Finansman Doktora Programında yürütülen “Şirketlerin Finansal Rasyolarındaki Değişmelerin, Şirketlerin Piyasa Değerlerine Etkilerinin Ölçülmesi ve Borsa İstanbul'da Bir Araştırma” isimli doktora tezinden türetilmiştir.

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Selin KORKMAZ

^{1,2} orcid.org/0000-0003-0344-2800; ³ orcid.org/0000-0001-9854-8522

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1499063>

method because more than one period of the enterprises was considered. Observations 8 units for the company 2015 1.by quarter 2021 3.a balanced panel data set was created by collecting the data between the Decadents in a complete manner. While the dependent variable used in the study was the market value; liquidity ratios, financial structure ratios, profitability ratios, activity ratios and stock market performance ratios were used as independent variables. As a result of the study, the direction of the relationship between independent variables and market value was determined by using the panel data analysis method.

Keywords: Market value, financial ratios, panel data analysis.

1. Giriş

Hisse senetlerinin fiyatları yatırımcıların kararlarını vermesinde önemli rol oynamaktadır. Hisse senetlerinin riskli yatırım araçları olmaları sebebiyle yatırımcılar bu risklerden korunmak ya da riski minimum düzeye indirmek için hisse senedi fiyatını etkileyen etmenler ile yakından ilgilenmektedir.

Bir hisse senedinin piyasa değeri, piyasa koşullarındaki arz ve talebe göre belirlenmektedir. Firmaların içinde bulunduğu ekonomik ortam, ekonomik ölçek, ekonomik faaliyet alanı veya firmaya farklı bakış açıları nedeniyle firmalar farklı değerlere sahip olabilir [1]. Dolayısıyla bir varlığın değeri alıcıdan alıcıya değişebileceği gibi, firmaların değeri de içinde buldukları birtakım etkenlere göre değişiklik gösterebilir. İşletmelerin varlıklarının gelecek dönemlerde ne kadar nakit yaratacağı ve yükümlülüklerinin ne olacağı hakkındaki en iyi bilgi, bu varlık ve yükümlülüklerin güncel piyasa değerlerinden bulunabilmektedir. Bu sebeple finansal tablolar güncel piyasa değerlerini yansıttıklarında daha değerli olmaktadır.

Hisse senetleri, yatırımcılarına firma karından pay alma ve sermaye kazancından faydalanmasını sağlar. Firmanın zarar etmesi durumunda ise, yatırımcıların o zarara ve sermaye kaybına ortak olurlar. Dolayısıyla hisse senetlerinin getirilerinin üzerinde etkili olan faktörlerin irdelenmesi yatırımcıların daha sağlıklı karar almalarına ve doğru yatırım yapmaları konusunda yardımcı olacaktır [2].

Hisse senedi fiyatları üzerinde belirleyici unsurlardan biri de piyasa koşullarıdır. Bir şirketin faaliyet gösterdiği sektörün durumu ve genel piyasa trendleri, hisse senedi performansını doğrudan etkiler. Hisse senedi piyasalarının firmaların sermaye ihtiyaçlarını karşılamak, sermayenin tabana yayılmasına katkıda bulunmak, yatırımcıların yatırım riskini azaltmak, birikimlerin yatırımlara dönüşmesinde güven verici bir ortam yaratmak, firmalardan yatırımcılara bilgi akışını sağlamak gibi temel işlevleri bulunmaktadır [3].

Otomotiv sektörü büyük iş hacmi ve istihdam olanakları yaratması, teknolojik gelişmeyi hızlandıran yenilikleri ortaya çıkarmasının yanı sıra birçok işletmenin kalkınmasında önemli bir rol oynamaktadır. Birçok sektör ile etkileşimde olan otomotiv sektörü, ekonomik dönüşüme en yüksek katkı veren sektörlerin başındadır.

Otomotiv sektörü, sanayileşmeye ve kalkınmaya olan etkileri ile ülkelerin ekonomisi açısından ihracatın artırılması, yabancı yatırımların ülkeye çekilmesi, birçok sektör için itici güç konumunda olması ve gelişmiş teknolojilerin transferinde önemli bir rol oynamaktadır.

Otomotiv sektörü, ülkelerin ekonomik güçlerini, pazarlarını, nüfus yapılarını ve üretim büyüklüklerini önemli ölçüde etkiler. Üretim, istihdam ve teknolojik gelişmeye doğrudan etki eden otomotiv sektörü ekonomi için stratejik bir öneme sahiptir. Otomotiv sektörü, hem üretim alanında büyük bir sisteme sahip hem de birçok sektörün gelişimini destekleyerek katma değer yaratır [4].

Otomotiv sektörü sermaye yoğun yapısı ve yarattığı istihdam hacmi ile ülkelerin kalkınmasında önemli rol oynar. Sektörde firmalar arası rekabet hızla yükselmekte ve buna bağlı olarak verimlilik artışı, kaynakların etkin kullanımı gibi unsurlar büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, otomotiv sektöründeki fiyat, kalite, ürün çeşitliliği ve geleceğe yatırım küresel boyutta yaşanan rekabet açısından önemli unsurları oluşturur. Otomotiv sektörü; üretim kapasitesi ve istihdam yapısı ile küresel ekonomiye büyük katkı sağlamaktadır [5]. Küresel ekonomideki dalgalanmalar, piyasadaki değişimler ve yeni finansal düzenlemeler, sektörü yakından ilgilendirmektedir.

Bu çalışmanın amacı, borsada işlem gören otomotiv sektöründeki işletmelerin finansal rasyolarındaki değişikliklerin şirketlerin piyasa değeri üzerinde etkisi olup olmadığı, etkiliyorsa ne ölçüde etkilediğini, bu ilişkinin yönü ve şiddetinin ne olduğunu, bir nedensellik ilişkisi olup olmadığını Türkiye ekonomisinde oldukça büyük ve önemli bir konuma sahip olan otomotiv sektöründe incelemektir. İşletmelerin halka açık piyasa değerleri ve piyasa değerinin saptanması, ortaya çıkan bu değerlerin işletmelerin finansal performansı ile olan ilişkisinin incelenmesi önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en önemli farklılık; finansal rasyo-piyasa değeri ilişkisi üzerine yapılmış olan çalışmalar oldukça kısıtlı olup, aynı zamanda bu çalışmalarda kullanılan finansal rasyoların benzer ve sınırlı sayıda olması, incelenen dönem aralığının ise genel olarak çok kısa olduğu görülmüştür. Bu çalışmada hem incelenen dönem aralığı uzun alınmıştır hem de kullanılan rasyolar ve rasyo sayısı farklı tutulmuştur. Ayrıca literatürde hiç rastlamadığımız çalışmada kullanılan seçili finansal rasyolar da araştırma konusuna dahil edilerek çalışmaya farklı bir boyut kazandırılmıştır.

2. Literatür taraması

Yapılan literatür araştırmasında, farklı finansal oranların işletmelerin çeşitli finansal büyüklük ve oranlarına olan etkilerini tespit eden çalışmalar incelenmiştir. İncelenen çalışmalar arasında, tez kapsamındaki analiz bulgularını destekleyen sonuçların çoğunlukta olduğu görülmekle birlikte, farklılık içeren sonuçlar da mevcuttur. Literatüre bakıldığında hisse senetleri borsada işlem gören çoğunlukla da imalat sektörü başta olmak üzere çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren firmaların finansal rasyolarındaki değişiklikleri inceleyen ve bu değişikliklerin hisse senetlerinin fiyatlarına etkisini araştıran çok sayıda çalışma vardır. Ancak finansal rasyo-piyasa değeri ilişkisi üzerine yapılmış olan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Bulgulardaki benzerlik ve farklılıklar, araştırmaların yapıldığı zaman aralıklarındaki makro ve mikro seviyedeki ekonomik göstergeler, iç ve dış piyasanın koşulları, küresel olaylar, yatırımcı davranışları, ülke ekonomisindeki gelişmeler, sektördeki genel durum, yatırımcı tercihleri, verilerin elde edilme ve analiz yöntemlerindeki farklılıklar gibi birçok değişkenden etkilenmektedir. Yapılan literatür taramasında incelenen bazı çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Demir [6], yapılan çalışmada, İMKB’de işlem gören mali sektör kuruluşlarından 16 firmanın 1991-2000 yılları arasında mali sektörün hisse senedi fiyatları üzerine etkisi çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. 1991-2000 yılları arasındaki veriler en küçük kareler yöntemi ile test edilmiştir. Çalışmada kullanılan bağımsız değişkenler; finansal kaldıraç oranı, öz sermaye karlılık oranı, temettü ödeme oranı, aktif karlılık oranı, piyasa değeri/defter değeri oranı, hisse başına kar, fiyat /kazanç oranı, net kar büyüme hızı oranı, öz sermaye artış hızı oranı ve işlem görme oranıdır. Bağımlı değişken ise hisse senedi fiyatlarıdır. Yapılan çalışmanın sonucunda, mali sektör hisse senedi fiyatını etkileyen en önemli faktör piyasa değeri/defter değeri oranıdır. İkinci önemli faktör ise hisse başına karıdır. Fiyat kazanç oranı ve öz sermaye karlılığı da hisse senedi fiyatına etki etmektedir. Net kar büyüme hızı oranı, işlem görme oranı ve temettü ödeme oranı diğer oranlara göre mali sektör hisse senedi fiyatını daha az etkilemektedir.

Ege ve Bayrakdaroğlu [7], yapılan çalışmada İMKB’de 30 endeksinde işlem gören 18 şirketin 2004 yılındaki finansal performansını ölçmek için belirli finansal rasyoların hisse senedi getirisi üzerindeki etkisini lojistik regresyon analizi yöntemi kullanılarak incelemişlerdir. Araştırmada 20 bağımsız değişken kullanılmıştır. Bunlar; likidite oranları, faaliyet oranları, karlılık oranları, finansal yapı oranları ve borsa performans oranları olarak sınıflandırılmıştır. Bağımlı değişken ise; hisse senedi getirisidir. Çalışmanın sonucunda, piyasa değeri/ defter değeri oranı hisse senedi getirisini açıklamada önemli bir değişken olarak görülmemiş, kontrol değişkenlerinin dışındaki değişkenlerin; fiyat/kazanç oranı, nakit oran ve toplam varlıkların devir hızı oranı değişkenlerinin önemli ve etkili olduğu tespit edilmiştir. Şirketlerin performansında oluşabilecek herhangi bir değişikliğin piyasa tarafından anlık algılanması ve hisse senedi fiyatlarına da anlık olarak yansımalarının zor olduğu görülmüştür.

Martani ve diğ. [8] yapılan çalışmada 2003-2006 yılları arasında Endonezya Menkul Kıymetler Borsası’nda imalat sanayisinde faaliyet gösteren şirketlerin finansal oranlarının hisse senedi getirisi üzerindeki etkisini regresyon analizi yöntemini kullanarak incelemişlerdir. Araştırmada kullanılan bağımsız değişkenler kârlılık, likidite, kaldıraç, piyasa oranı, büyüklük ve nakit akışıdır. Bağımlı değişken ise hisse senedi getirisidir. Hisse senedi getiri değişkenleri olarak kümülatif anormal getiri ve piyasaya göre düzeltilmiş getiri kullanılmıştır. Çalışma kârlılık, toplam varlık cirosu ve piyasa oranının hisse senedi getirisi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Düzeltilmiş getiri ve anormal getiri üzerinde sürekli olarak anlamlı olan değişkenler kârlılık oranları, toplam varlık cirosu ve piyasa değeri oranıdır. Analiz sonucuna göre; finansal oranların, firma büyüklüğünün ve işletme faaliyetlerinden kaynaklanan nakit akışının piyasaya göre düzeltilmiş getiriyi ve anormal getiriyi etkilediği sonucuna varılmıştır.

Birgili ve Düzer [2], yapılan çalışmada 2001-2006 yılları arasında İMKB-100 ‘de işlem gören 58 şirketin finansal performansının ölçülmesinde kullanılan oranların, piyasa değeri üzerindeki etkisini panel veri regresyon analizi yönetimi kullanarak incelemişlerdir. Çalışmada kullanılan bağımsız değişkenler; likidite oranları, mali yapı oranları, faaliyet oranları, kârlılık oranları ve borsa performans oranlarıdır. Bağımlı değişken ise piyasa değeridir. Çalışmanın sonucunda; likidite oranları, mali yapı oranları ve borsa performans oranları ile piyasa değeri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerden Asit-test oranı, Toplam Borç/Toplam Aktif, KVB/Toplam Borç Oranı, Stok Devir Hızı, Öz sermaye Devir Hızı, Faaliyet Karı/Net Satışlar ile bağımlı değişken olan piyasa değeri arasındaki ilişki negatif yönlü olarak tespit edilmiştir. Bu değişkenlerde gerçekleşecek bir artışın piyasa değeri üzerinde azaltıcı bir rolü olduğu görülmektedir. Alacak devir hızı, aktif devir hızı, brüt kâr marjı, net kâr marjı ve net kâr/net aktif oranı ile piyasa değeri değişkeni arasındaki ilişkisi ise anlamsız olarak tespit edilmiştir.

Büyükşalvarcı [9], yapılan çalışmada İMKB imalat sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin 2001 ve 2008 ekonomik kriz dönemlerinde finansal oranlarının hisse senedi getirileri üzerindeki etkisini incelemiştir. 2001 yılı için 134 şirket, 2008 yılı için 140 şirketin finansal verileri üzerinden analiz yapılmıştır. Çalışmada kullanılan bağımlı değişken, hisse senedi getirisidir. Bağımsız değişkenler ise; likidite oranları, varlıkların kullanım etkinliğini ölçen oranlar, mali yapı oranları, karlılık oranları ve borsa performans oranlarıdır. Analiz sonucunda; 2001 ekonomik kriz döneminde hisse senedi getirileri ile piyasa değeri/defter değeri oranı, aktif devir hızı, öz kaynak devir hızı, kaldıraç oranı, kısa vadeli borç/toplam aktif oranı ve öz sermaye karlılık oranı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak likidite oranları ile hisse senedi getirileri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. 2008 ekonomik kriz döneminde ise hisse senedi getirileri ile nakit oran, aktif devir hızı,

öz kaynak devir hızı, brüt kar marjı ve aktif karlılık oranı arasında negatif yönlü bir ilişki; piyasa değeri/defter değeri oranı, öz kaynak kârlılığı, hisse başına kâr değişkenleri ile de pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Zaheri ve Barkhordary [10], yapılan çalışmada 2004-2011 yılları arasında Tahran Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören şirketlerin finansal oranları ile hisse senedi getirileri arasındaki ilişkiyi panel veri analizi yöntemini kullanarak analiz etmişlerdir. Çalışmada kullanılan bağımsız değişkenler; firma büyüklüğü, öz sermaye karlılık oranı, aktif karlılık oranı, fiyat-kazanç oranı, piyasa değeri/defter değeri oranı, finansal kaldıraç oranı, kar marjıdır. Bağımlı değişken ise hisse senedi getirisidir. Analiz sonucunda; firma büyüklüğü, aktif karlılık oranı, öz sermaye karlılık oranı değişkenleri ile hisse senedi getirileri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aktif karlılık oranı ve piyasa değeri/defter değeri değişkenleri ile bu ilişki pozitif yönlü iken; öz sermaye karlılık oranı ile negatif yönlü olduğu görülmüştür. Ancak kar marjı, finansal kaldıraç oranı ve fiyat kazanç oranı ile hisse senedi getirileri arasında bir ilişki gözlenmediği saptanmıştır.

Ayrıçay ve Türk [3], yapılan çalışmada 2004-2011 yılları arasında Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren 56 üretim firmasının finansal rasyolarının, firma değeri üzerindeki etkisini panel veri analizi yöntemi kullanılarak incelemişlerdir. Araştırmada kullanılan bağımlı değişken firma değeri iken; bağımsız değişkenler ise, likidite oranı, borçlanma oranı, aktif devir hızı, aktif kârlılık oranı ve piyasa değeri/defter değeri oranı, finansal kaldıraç oranı, net satışlar ve 2008 Krizi kukla değişkenidir. Çalışmanın sonucunda; borçlanma oranı ve aktif karlılık oranının firma değeri üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiş olup, aralarındaki ilişki anlamsız bulunmuştur. Likidite oranı, aktif devir hızı, piyasa değeri/defter değeri oranı ve finansal kaldıraç oranı ile bağımlı değişken firma değeri arasında ise istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Firma değeri değişkeni ile likidite oranı ve piyasa değeri/defter değeri arasında pozitif yönlü bir ilişki; aktif devir hızı ve finansal kaldıraç oranı ile negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Gümüş ve diğ. [11], yapılan çalışmada 2011-2015 yılları arasında Borsa İstanbul'da işlem gören sermaye yönünden en büyük 5 çimento firmasının finansal oranları ile firma değeri arasındaki ilişki panel veri analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmada kullanılan bağımsız değişkenler likidite oranları, faaliyet oranları, mali yapı oranları ve karlılık oranlarıdır. Bağımlı değişken olarak ise firma değeri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda; asit-test oranı, öz kaynaklar / pasif toplam, stok devir hızı, stok devir süresi, faaliyet karı / net satışlar ve dönem karı / aktif toplamı değişkenleri ile firma değeri arasındaki ilişki anlamsız bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerden cari oran, finansal kaldıraç oranı, brüt satış karı / net satışlar oranı, dönem karı / net satışlar oranı, aktif devir hızı oranı, kısa vadeli yabancı kaynaklar / pasif toplam, toplam yabancı kaynaklar / öz kaynaklar ile bağımlı değişken firma değeri arasında pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Musallam [12], yapılan çalışmada 2009-2015 yılları arasında Katar Borsası'nda işlem gören 26 şirketin finansal oranlarının hisse senedi getirileri üzerindeki etkisini panel veri analizi yöntemini kullanarak incelemiştir. Analizde kullanılan bağımlı değişken hisse senedi getirisi, bağımsız değişkenler ise; hisse başına kazanç oranı, fiyat kazanç oranı, temettü getiri oranı, kazanç getiri oranı, piyasa değeri/ defter değeri oranı, varlık getirisi, öz kaynak getirisi ve net kar marjıdır. Çalışmanın sonucunda; hisse başına kazanç, kazanç getiri oranı ve temettü getiri oranı ile hisse senedi getirisi arasında istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Diğer değişkenlerin ise hisse senedi getirisi üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Yatırımcılara ve yöneticilere temettü getiri oranının, kazanç getiri oranının ve hisse başına kazancın, hisse senedi getirilerinin önemli belirleyicisi olduğuna dair kanıt sağladığı görülmüştür.

Çelik ve Arslanlı [13], yapılan çalışmada 2009-2018 yılları arasında Borsa İstanbul'da faaliyet gösteren 17 gayrimenkul yatırım ortaklığı firmasının finansal rasyolarının aktif karlılığı ve piyasa değeri üzerindeki etkisini panel veri analizi yöntemini kullanarak incelemişlerdir. Analizde kullanılan bağımlı değişkenler piyasa değeri ve aktif karlılığıdır. Bağımsız değişkenler ise; cari oran, asit test oranı, dönen varlıklar/aktif toplam, kvyk/aktif toplam, uvyk/aktif toplam, öz sermaye/aktif toplam, aktif büyüklüğü, net kar/öz kaynak, net kar/ aktif toplam, fiyat kazanç oranı, piyasa değeri/defter değeri oranı ve pay senedi getirisidir. Çalışmanın sonucunda, bağımsız değişkenlerin piyasa değerini %68 oranında, aktif karlılığını ise %16 oranında istatistiki olarak anlamlı şekilde açıkladığı saptanmıştır. Finansal kaldıraç oranının hem piyasa değeri üzerinde hem de aktif karlılığı üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Cari oran, uvyk/aktif toplam ve net kar/öz kaynak oranları ile piyasa değeri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu; cari oran, pay senedi getirisi ve net kar/öz kaynak oranları ile aktif karlılığı arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde finansal rasyoların piyasa değerini etkileyip etkilemeyeceğine dair birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar finansal rasyolar ile piyasa değeri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları söz konusu literatürdeki çalışmaları birkaç finansal oran bazında desteklemektedir. Bu oranlar, kaldıraç oranı, öz kaynak karlılık oranı, aktif karlılık oranı, fiyat/kazanç oranı, hisse başına kar ve stok devir hızı oranıdır. Analizde 13 tane bağımsız değişken kullanılmıştır. Bunlardan sadece 6 değişkenin piyasa değeri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bir yatırımcı hisse senedine yatırım yapma kararı aldığı anda öncelikli olarak genel piyasa koşulları ve rekabet ortamı dikkate alınmalı ve şirketlerin finansal performansları ve piyasa değerleri analiz edilerek pay senetlerinin gerçek değerlerine odaklanılmalıdır. Doğru yatırım kararlarının alınmasında hisse senedi fiyatları üzerinde hangi değişkenlerin, ne yönde ve hangi şiddette etkisi olacağına dikkatle incelenmesi önem taşımaktadır. Bir şirketin hisse senedi fiyatları değişiklik gösterdikçe piyasa değeri de buna bağlı olarak değişir. Çalışmada kullanılan piyasa değeri

sadece firma içi finansal verilerden değil, firma dışı diğer unsurlardan da etkilenebilmektedir. Çalışma işletme yöneticileri ve potansiyel yatırımcılar açısından yol gösterici niteliktedir. Araştırmacılar piyasa değeri üzerine yapılacak çalışmalarda daha uzun dönemleri içeren farklı endeksleri ve farklı finansal rasyoları kullanarak çalışmalarına farklı bir boyut kazandırabilirler ve daha açıklayıcı sonuçlara ulaşabilirler.

3. Araştırmanın amacı ve kapsamı

Finansal rasyolar uzun yıllardan beri firmaların gerek performans gerekse faaliyet bilgisi olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Borsa İstanbul'da 2012- 2021 döneminde işlem gören otomotiv sektöründeki 8 şirketin üçer aylık konsolide bilanço, gelir tablosu ve nakit akım tablolarındaki verileri kullanarak, finansal rasyolarındaki değişikliklerin şirketlerin piyasa değeri üzerinde etkisi olup olmadığı, etkiliyorsa ne ölçüde etkilediğini, bu ilişkinin yönünün ve şiddetinin ne olduğunu, nedensellik ilişkisi olup olmadığını Türkiye ekonomisinde oldukça büyük ve önemli bir konuma sahip olan otomotiv sektöründe incelemektir. Yapılan araştırmaların sonucunda firmaların finansal yapılarındaki değişikliklerin piyasa değeri üzerindeki etkileri değerlendirilmiş ve kıyaslama yapılmıştır. Çalışma kapsamında bağımsız değişken olarak kullanılan finansal rasyolar; likidite oranları, finansal yapı oranları, karlılık oranları, faaliyet oranları, borsa performans oranlarıdır. Bağımlı değişkenimiz ise piyasa değeridir.

Çalışmanın kapsamı; Borsa İstanbul'da işlem gören otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 8 otomotiv firmasının 2012-2021 yılları arasındaki üçer aylık konsolide finansal tablolardaki verileri kullanarak 10 yıllık bir dönemini incelemektir. Çalışma kapsamında, analizde yer alan şirketlere ait veriler Borsa İstanbul, KAP (Kamuyu Aydınlatma Platformu), Finnet Elektronik Yayıncılık Data İletişim San. Tic. Ltd. Şti veri tabanlarından ve otomotiv şirketlerinin kurumsal web sitelerinden alınmıştır.

4. Araştırmanın veri seti

Araştırma kullanılan veriler Borsa İstanbul (BIST), Kamuyu Aydınlatma Platformu (KAP) ve Finnet Elektronik Yayıncılık Data İletişim San. Tic. Ltd. Şti veri tabanlarından ve otomotiv şirketlerinin kurumsal web sitelerinden alınmıştır. Araştırmada istatistiki analizler ve testler için STATA 17 veri seti programından yararlanılmıştır. Araştırmaya konu olan, Borsa İstanbul'da işlem gören otomotiv sektöründe faaliyet gösteren şirketler aşağıda sıralanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. BIST'te işlem gören araştırma kapsamındaki otomotiv şirketleri.

Borsa kodu	Şirket unvanı	Sektörü
ASUZU	Anadolu Isuzu Otomotiv Sanayi ve Ticaret A.Ş.	İmalat ve ulaşım araçları
DOAS	Doğuş Otomotiv Servis ve Ticaret A.Ş.	Toptan ve perakende ticaret
FROTO	Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.	İmalat ve ulaşım araçları
KARSN	Karsan Otomotiv Sanayii ve Ticaret A.Ş.	İmalat ve ulaşım araçları
OTKAR	Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş.	İmalat ve ulaşım araçları
TOASO	Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş.	İmalat ve ulaşım araçları
TMSN	Tümosan Motor ve Traktör Sanayi A.Ş.	İmalat ve ulaşım araçları
TTRAK	Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş.	İmalat ve ulaşım araçları

5. Araştırmanın hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

- H₁:** Otomotiv sektöründeki işletmelerin likidite oranlarındaki değişiklikler piyasa değerini etkiler.
H₂: Otomotiv sektöründeki işletmelerin finansal yapı oranlarındaki değişiklikler piyasa değerini etkiler.
H₃: Otomotiv sektöründeki işletmelerin karlılık oranlarındaki değişiklikler piyasa değerini etkiler.
H₄: Otomotiv sektöründeki işletmelerin faaliyet oranlarındaki değişiklikler piyasa değerini etkiler.
H₅: Otomotiv sektöründeki işletmelerin borsa performans oranlarındaki değişiklikler piyasa değerini etkiler.

Çalışmada kullanılan değişken tanımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Değişken tanımları.

Simge	Değişken
LNP	Piyasa Değeri
CO	Cari Oran

Tablo 2. (devam)

LO	Likidite Oranı
NO	Nakit Oran
KO	Kaldıraç Oranı
KVYK/TA	Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar/Toplam Aktif(Pasif) Oranı
AK	Aktif Karlılık Oranı
OK	Öz Sermayenin Karlılık Oranı
FK	Faaliyet Karlılık Oranı
SDH	Stok Devir Hızı
ALDH	Alacak Devir Hızı
AKDH	Aktif Devir Hızı
FKA	Fiyat/ Kazanç Oranı
HBK	Hisse Başına Kar

6.Araştırmada kullanılan yöntem

Çalışmada, işletmelerin birden fazla dönemleri ele alındığı için istatistiksel yöntem olarak panel veri analizi yöntemi kullanılmıştır. Gözlemler 8 adet firma için 2015 1.çeyreği ile 2021 3.çeyreği arasında eksiksiz olarak toplanarak dengeli bir panel veri seti oluşturulmuştur. (N=8, T=24)

Araştırmanın bu kısmında araştırma modelleri, araştırma modellerinde yer alan değişken tanımları ve araştırmada kullanılan ekonometrik tahmin yöntemleri tanıtılmıştır.

6.1. Araştırma modelleri

Araştırma kapsamında finansal rasyoların firma piyasa değeri üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla finansal rasyolar için üç ayrı araştırma modeli kurulmuştur. Finansal rasyo değişkenleri ile tahmin edilmek istenen araştırma modelleri denklem 1, 2 ve 3'teki gibidir.

$$\ln P_{i,t} = \alpha_{i,t} + \beta_1 CO_{i,t} + \beta_2 NO_{i,t} + \beta_3 KO_{i,t} + \beta_4 KVYK/TA_{i,t} + \beta_5 FK_{i,t} + \beta_6 SDH_{i,t} + \beta_7 AKDH_{i,t} + \beta_8 FKA_{i,t} + \beta_9 OK_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$\ln P_{i,t} = \alpha_{i,t} + \beta_1 LO_{i,t} + \beta_2 NO_{i,t} + \beta_3 KO_{i,t} + \beta_4 KVYK/TA_{i,t} + \beta_5 FK_{i,t} + \beta_6 SDH_{i,t} + \beta_7 AKDH_{i,t} + \beta_8 FKA_{i,t} + \beta_9 AK_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

$$\ln P_{i,t} = \alpha_{i,t} + \beta_1 LO_{i,t} + \beta_2 NO_{i,t} + \beta_3 KO_{i,t} + \beta_4 KVYK/TA_{i,t} + \beta_5 FK_{i,t} + \beta_6 SDH_{i,t} + \beta_7 ALDH_{i,t} + \beta_8 FKA_{i,t} + \beta_9 HBK_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

Araştırma modellerinde birim etkisi saptanmadığı için seçilen Klasik Havuzlanmış En Küçük Kareler tahmincisi için önerilen varsayım sınamaları gerçekleştirilmiştir. Klasik modelde otokorelasyonsuzluk varsayımının incelenmesi için Wooldridge [14] Otokorelasyon Testi, modellerde tespit edilen otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarının ortaya çıkarabileceği etkinlik kayıplarının önlenmesi amacıyla modeller Dirençli Huber, Eicker ve White Standart Hataları ile tahminlenmiştir [15],[16]. Birim etkisinin olmadığı varsayımı altında klasik havuzlanmış en küçük kareler yöntemi ile denklem aşağıdaki gibi (denklem 4) tahmin edilebilir.

$$\hat{\beta} = \left(\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T X'_{it} X_{it} \right)^{-1} \left(\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T X'_{it} Y_{it} \right) \quad (4)$$

Genelleştirilmiş en küçük kareler yönteminin uygulanması için hata teriminin varyans kovaryans matrisinin denklemi aşağıdaki gibi (denklem 5) oluşturulması gerekmektedir.

$$\hat{\beta}_{TE} = \left[\sum_{i=1}^N \bar{X}'_i \Omega^{-1} \bar{X}_i \right]^{-1} \left[\sum_{i=1}^N \bar{X}'_i \Omega^{-1} \bar{Y}_i \right] \quad (5)$$

6.2. Araştırmanın bulguları

Araştırmanın bu kısmında veri analizi sonucu elde edilen bulgular tartışılmıştır. Araştırma modellerinde yer alan değişkenlere ait betimsel istatistikler Tablo 3'teki gibidir.

Tablo 3. Değişken betimsel istatistikleri.

Değişken	Gözlem Sayısı	\bar{X}	S.S	Minimum	Maksimum
Bağımlı Değişken					
LNP	192	21.797	1.245	19.688	24.940
Finansal Rasyolar					
CO	192	21.797	1.245	19.688	24.940
LO	192	1.320	0.417	0.680	2.700
NO	192	0.800	0.275	0.140	1.730
KO	192	22.234	18.874	0.280	93.350
KVYK/TA	192	49.720	11.732	23.340	78.900
AK	192	0.068	0.080	-0.083	0.318
OK	192	0.282	0.346	-0.402	1.518
FK	192	6.588	5.677	-13.270	20.210
SDH	192	6.937	5.041	1.360	19.250
ALDH	192	6.802	4.183	1.560	20.420
AKDH	192	1.400	0.750	0.380	3.950
FKA	192	60.202	361.973	0.000	4763.160
HBK	192	3.797	6.156	0.000	35.100

\bar{X} : Ortalama, S.S: Standart Sapma

LNP değişkeni 19.688 ile 24.94 değerleri arasında 21.797 ortalama etrafında 1.245 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. CO değişkeni 19.688 ile 24.94 değerleri arasında 21.797 ortalama etrafında 1.245 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. LO değişkeni 0.680 ile 2.700 değerleri arasında 1.320 ortalama etrafında 0.417 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. NO değişkeni 0.140 ile 1.730 değerleri arasında 0.800 ortalama etrafında 0.275 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. KO değişkeni 0.280 ile 93.35 değerleri arasında 22.234 ortalama etrafında 18.874 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. KVYK/TA değişkeni 23.34 ile 78.900 değerleri arasında 49.720 ortalama etrafında 11.732 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. AK değişkeni -0.083 ile 0.318 değerleri arasında 0.068 ortalama etrafında 0.080 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. OK değişkeni -0.402 ile 1.518 değerleri arasında 0.282 ortalama etrafında 0.346 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. FK değişkeni -13.270 ile 20.21 değerleri arasında 6.588 ortalama etrafında 5.677 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. SDH değişkeni 1.360 ile 19.250 değerleri arasında 6.937 ortalama etrafında 5.041 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. ALDH değişkeni 1.560 ile 20.420 değerleri arasında 6.802 ortalama etrafında 4.183 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. AKDH değişkeni 0.380 ile 3.950 değerleri arasında 1.400 ortalama etrafında 0.750 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. FKA değişkeni 0.00 ile 4763.160 değerleri arasında 60.202 ortalama etrafında 361.973 standart sapma değeri ile dağılmaktadır. HBK değişkeni 0.00 ile 35.100 değerleri arasında 3.797 ortalama etrafında 6.156 standart sapma değeri ile dağılmaktadır.

Tablo 4. Finansal rasyo değişkeni model 1 tahmin bulguları.

Bağımlı Değişken: lnP						
Değişkenler	β	S.H ^{Robust}	t	p	%95 Alt G.S	%95 Üst G.S
CO	0.043	0.172	0.25	[0.801]	-0.296	0.383
NO	0.006	0.002	3.26	[0.001]	0.002	0.010
KO	0.542	0.318	1.70*	[0.090]	-0.086	1.169
KVYK/TA	0.001	0.006	0.18	[0.856]	-0.010	0.012

Tablo 4. (devam)

FK	0.007	0.009	0.80	[0.426]	-0.010	0.024
SDH	0.151	0.009	16.6***	[0.000]	0.133	0.169
AKDH	0.043	0.066	0.66	[0.513]	-0.087	0.174
FKA	0.000	0.000	6.61***	[0.000]	0.000	0.000
OK	1.508	0.201	7.51***	[0.000]	1.112	1.904
Sabit Terim	19.574	0.513	38.14***	[0.000]	18.561	20.587
Tamsal İstatistikler						
Breusch Pagan LM Test				$\chi^2(01)=0.000$		[1.000]
Wald Test				F(9, 182)=292.56***		[0.000]
Determinasyon				R ² =0.896		
White (1980) Değişen Varyans Testi				$\chi^2(54)=164.79***$		[0.000]
Wooldridge (2002) Otokorelasyon Testi				F(1, 7)=37.551*		[0.001]
Hata Terimleri				$\bar{\varepsilon} \approx 0$	$\chi^2(02)=7.59*$	[0.077]

*** (%1), ** (%5), * (%10) anlamlılık düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler, χ^2 :Ki-Kare Test İstatistiği, F: F-Test İstatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir.), [köşeli parantez içleri test anlamlılık (p) değerlerini içerir.] Robust üst imi: Dirençli Huber, Eicker ve White Standart Hataları simgeler. %95 Alt G.S: %95 güven düzeyi için güven aralığı alt sınırı, %95 Alt Ü.S: %95 güven düzeyi için güven aralığı üst sınırı, $\bar{\varepsilon} \approx$ Hata Terimleri yaklaşık ortalamasını ifade eder.

Tablo 4 incelendiğinde birim etkisinin sınanması amacıyla yapılan Breusch ve Pagan [17] Lagrange Çarpanı testi bulguları doğrultusunda modelde istatistiksel olarak anlamlı bir birim etkisinin olmadığı görülmektedir. ($\chi^2(01)=0.000$, $p>0.10$) Modelde birim etkisinin saptanmaması üzerinde klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisinin kullanılmasına karar verilmiştir. Klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisi için sabit varyans varsayımının denetlenmesi amacıyla önerilen White Değişen Varyans Testi bulguları doğrultusunda modelde %1 anlamlılık düzeyinde değişen varyans sorunu olduğu ($\chi^2(54)=164.79$, $p<0.01$), Wooldridge Otokorelasyon Testi doğrultusunda ise modelde %1 anlamlılık düzeyinde otokorelasyon sorunu olduğu görülmüştür. (F(1, 7)=37.551, $p<0.01$). Değişen varyans ve otokorelasyon sorunlarının neden olabileceği etkinlik kayıplarının önlenmesi amacıyla model klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisi altında Huber, Eicker ve White Dirençli Standart Hatalar ile tahmin edilmiştir. Tahmin modeli hata terimlerinin %10 olmasa da %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılım gösterdiği ve ortalamasının yaklaşık sıfır olduğu görülmüştür. ($\chi^2(02)=7.59$, $p>0.05$)

Modelde tahmin edilen katsayılar incelendiğinde;

CO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. ($\beta=0.043$, $p>0.10$)

NO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.006$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Nakit Oranın artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

KO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.542$, $p<0.10$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Kaldıraç Oranın artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

KVYK/TA değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. ($\beta=0.001$, $p>0.10$)

FK değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. ($\beta=0.007$, $p>0.10$)

SDH değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.151$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Stok Devir Hızının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

AKDH değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. ($\beta=0.043$, $p>0.10$)

FKA değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.001$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Faaliyet Karlılık Oranının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

OK değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=1.508$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Öz Sermayenin Karlılık Oranının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

Finansal rasyo değişkenlerinin açıklayıcı değişkenler olarak tanımlandığı ikinci panel regresyon modeline dair bulgular Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 5. Finansal rasyo değişkeni model 2 tahmin bulguları.

Bağımlı Değişken: lnP						
Değişkenler	β	S.H^{Robust}	t	p	%95 Alt G.S	%95 Üst G.S
LO	-0.040	0.224	-0.18	[0.858]	-0.482	0.402
NO	0.005	0.002	2.44**	[0.016]	0.001	0.009
KO	0.945	0.277	3.41***	[0.001]	0.398	1.493
KVYK/TA	0.003	0.005	0.67	[0.505]	-0.007	0.013
FK	-0.004	0.009	-0.42	[0.678]	-0.021	0.014
SDH	0.137	0.007	18.33***	[0.000]	0.123	0.152
AKDH	-0.149	0.075	-1.99**	[0.048]	-0.297	-0.001
FKA	0.000	0.000	5.81***	[0.000]	0.000	0.000
AK	8.279	0.937	8.84***	[0.000]	6.431	10.127
Sabit Terim	19.587	0.385	50.89***	[0.000]	18.828	20.347
Tamsal İstatistikler						
Breusch Pagan Test LM Test				$\chi^2(01)=0.000$		[1.000]
Wald Test				$F(9, 182)=235.27***$		[0.000]
Determinasyon				$R^2=0.895$		
White (1980) Değişen Varyans Testi				$\chi^2(54)=106.08***$		[0.000]
Wooldridge (2002) Otokorelasyon Testi				$F(1, 7)=26.401***$		[0.001]
Hata Terimleri				$\varepsilon \approx 0$	$\chi^2(02)=5.63*$	[0.060]

*** (%1), ** (%5), * (%10) anlamlılık düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler, χ^2 :Ki-Kare Test İstatistiği, F: F-Test İstatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir.), [köşeli parantez içleri test anlamlılık (p) değerlerini içerir.] Robust üst imi: Dirençli Huber, Eicker ve White Standart Hataları simgeler. %95 Alt G.S: %95 güven düzeyi için güven aralığı alt sınırı, %95 Alt Ü.S: %95 güven düzeyi için güven aralığı üst sınırı, $\varepsilon \approx$ Hata Terimleri yaklaşık ortalamasını ifade eder.

Tablo 5 incelendiğinde birim etkisinin sınanması amacıyla yapılan Breusch Pagan Lagrange Çarpanı testi bulguları doğrultusunda modelde istatistiksel olarak anlamlı bir birim etkisinin olmadığı görülmektedir. ($\chi^2(01)=0.000$, $p>0.10$) Modelde birim etkisinin saptanmaması üzerinde klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisinin kullanılmasına karar verilmiştir. Klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisi için sabit varyans varsayımının denetlenmesi amacıyla önerilen White Değişen Varyans Testi bulguları doğrultusunda modelde %1 anlamlılık düzeyinde değişen varyans sorunu olduğu ($\chi^2(54)=106.08$, $p<0.01$), Wooldridge Otokorelasyon Testi doğrultusunda ise modelde %1 anlamlılık düzeyinde otokorelasyon sorunu olduğu görülmüştür. ($F(1, 7)=26.401$, $p<0.01$). Değişen varyans ve otokorelasyon sorunlarının neden olabileceği etkinlik kayıplarının önlenmesi amacıyla model klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisi altında Huber, Eicker ve White Dirençli Standart Hatalar ile tahmin edilmiştir. Tahmin modeli hata terimlerinin %10 olmasa da %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılım gösterdiği ve ortalamasının yaklaşık sıfır olduğu görülmüştür. ($\chi^2(02)=5.63$, $p>0.05$)

Modelde tahmin edilen katsayılar incelendiğinde;

LO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. ($\beta=-0.040$, $p>0.10$)

NO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.005$, $p<0.05$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Nakit Oranın artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

KO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.945$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Kaldıraç Oranın artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

KVYK/TA değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. ($\beta=0.003$, $p>0.10$)

FK değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. ($\beta=-0.004$, $p>0.10$)

SDH değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.137$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Stok Devir Hızının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

AKDH değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=-0.149$, $p<0.05$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Aktif Devir Hızının artmasının piyasa değerini azalttığı söylenebilir.

FKA değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.001$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Fiyat/ Kazanç Oranının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

AK değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=8.279$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Aktif Karlılık Oranının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

Finansal rasyo değişkenlerinin açıklayıcı değişkenler olarak tanımlandığı üçüncü panel regresyon modeline dair bulgular Tablo 6'daki gibidir.

Tablo 6. Finansal rasyo değişkeni model 3 tahmin bulguları.

Bağımlı Değişken: lnP						
Değişkenler	β	S.H^{Robust}	t	p	%95 Alt G.S	%95 Üst G.S
LO	0.349	0.282	1.24	[0.217]	-0.207	0.905
NO	0.003	0.002	1.28	[0.203]	-0.002	0.008
KO	0.930	0.377	2.46**	[0.015]	0.185	1.674
KVYK/TA	-0.002	0.007	-0.26	[0.793]	-0.015	0.011
FK	0.014	0.010	1.42	[0.157]	-0.005	0.033
SDH	0.169	0.007	22.89***	[0.000]	0.154	0.183
ALDH	0.036	0.013	2.72***	[0.007]	0.010	0.063
FKA	0.000	0.000	5.56***	[0.000]	0.000	0.000
HBK	0.070	0.007	10.26***	[0.000]	0.057	0.083
Sabit Terim	19.088	0.484	39.4***	[0.000]	18.132	20.043
Tamamlayıcı İstatistikler						
Breusch Pagan Test LM Test				$\chi^2(01)=0.000$	[1.000]	
Wald Test				F(9, 182)=288.73***	[0.000]	
Determinasyon				R ² =0.898		
White (1980) Değişen Varyans Testi				$\chi^2(54)=119.74***$	[0.000]	
Wooldridge (2002) Otokorelasyon Testi				F(1, 7)=28.905***	[0.001]	
Hata Terimleri				$\bar{\varepsilon} \approx 0$	$\chi^2(02)=2.61$	[0.154]

*** (%1), ** (%5), * (%10) anlamlılık düzeyinde istatistiksel anlamlılığı simgeler, χ^2 : Ki-Kare Test İstatistiği, F: F-Test İstatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir.), [köşeli parantez içleri test anlamlılık (p) değerlerini içerir.] Robust üst imi: Dirençli Huber, Eicker ve White Standart Hataları simgeler. %95 Alt G.S: %95 güven düzeyi için güven aralığı alt sınırı, %95 Alt Ü.S: %95 güven düzeyi için güven aralığı üst sınırı, $\bar{\varepsilon} \approx$ Hata Terimleri yaklaşık ortalamasını ifade eder.

Tablo 6 incelendiğinde birim etkisinin sınanması amacıyla yapılan Breusch Pagan Lagrange Çarpanı testi bulguları doğrultusunda modelde istatistiksel olarak anlamlı bir birim etkisinin olmadığı görülmektedir. ($\chi^2(01)=0.000$, $p>0.10$) Modelde birim etkisinin saptanmaması üzerinde klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisinin kullanılmasına karar verilmiştir. Klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisi için sabit varyans varsayımının denetlenmesi amacıyla önerilen White Değişen Varyans Testi bulguları doğrultusunda modelde %1 anlamlılık düzeyinde değişen varyans sorunu olduğu ($\chi^2(54)=119.74$, $p<0.01$), Wooldridge Otokorelasyon Testi doğrultusunda ise modelde %1 anlamlılık düzeyinde otokorelasyon sorunu olduğu görülmüştür. (F(1, 7)=28.905, $p<0.01$). Değişen varyans ve otokorelasyon sorunlarının

neden olabileceği etkinlik kayıplarının önlenmesi amacıyla model klasik havuzlanmış en küçük kareler tahmincisi altında Huber, Eicker ve White Dirençli Standart Hatalar ile tahmin edilmiştir. Tahmin modeli hata terimlerinin %10 anlamlılık düzeyinde normal dağılım gösterdiği ve ortalamasının yaklaşık sıfır olduğu görülmüştür. ($\chi^2(02)=2.61$, $p>0.10$)

Modelde tahmin edilen katsayılar incelendiğinde;

LO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. ($\beta=0.349$, $p>0.10$)

NO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. ($\beta=0.003$, $p>0.10$)

KO değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. ($\beta=0.930$, $p<0.05$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Kaldıraç Oranın artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

KVYK/TA değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. ($\beta=-0.002$, $p>0.10$)

FK değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. ($\beta=0.014$, $p>0.10$)

SDH değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.169$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Stok Devir Hızının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

ALDH değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. ($\beta=0.036$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Alacak Devir Hızının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

FKA değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.001$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Fiyat/ Kazanç Oranının artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

HBK değişkeninin lnP değişkeni üzerinde %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin saptandığı görülmektedir. ($\beta=0.070$, $p<0.01$) Diğer bir ifade ile çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için Hisse Başına Kazançların artmasının piyasa değerini artırdığı söylenebilir.

7. Sonuç

Araştırmada, finansal rasyoların firma piyasa değeri üzerindeki etkilerinin incelenmesi amacıyla finansal rasyolar için üç ayrı araştırma modeli kurulmuştur. Finansal rasyo değişkenlerinin açıklayıcı değişkenler olarak tanımlandığı ilk panel regresyon modelindeki değişkenler değerlendirildiğinde;

%10 anlamlılık düzeyinde; cari oran, kısa vadeli yabancı kaynaklar/ toplam aktif(pasif) oranı, faaliyet karlılık oranı ve aktif devir hızı oranlarının bağımlı değişken olan piyasa değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmış ve herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bağımsız değişkenlerden pozitif yönde anlamlı olan finansal oranlar ise; nakit oran, kaldıraç oranı, stok devir hızı, fiyat/ kazanç oranı ve öz sermayenin karlılık oranıdır. Çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için bu oranlarda meydana gelen her birimlik artıştan piyasa değeri olumlu yönde etkilenecek ve piyasa değerinde artış olacaktır. Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda, H_1 hipotezi CO için reddedilmekte, NO için kabul edilmektedir. H_2 hipotezi KO için kabul edilmekte, KVYK/TA için reddedilmektedir. H_3 hipotezi FK için reddedilmekte, OK için kabul edilmektedir. H_4 hipotezi AKDH için reddedilmekte, SDH için kabul edilmektedir. H_5 hipotezi FKA için kabul edilmektedir.

Finansal rasyo değişkenlerinin açıklayıcı değişkenler olarak tanımlandığı ikinci panel regresyon modelindeki değişkenler değerlendirildiğinde;

%10 anlamlılık düzeyinde; likidite oranı, kısa vadeli yabancı kaynaklar/ toplam aktif(pasif) oranı ve faaliyet karlılık oranlarının bağımlı değişken olan piyasa değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmış ve herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bağımsız değişkenlerden pozitif yönde anlamlı olan finansal oranlar; nakit oran, kaldıraç oranı, stok devir hızı, fiyat/kazanç oranı ve aktif karlılık oranıdır. Çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için bu oranlarda meydana gelen her birimlik artıştan piyasa değeri olumlu yönde etkilenecek ve piyasa değerinde artış olacaktır. Aktif devir hızı oranı değişkeni ile piyasa değeri arasında ise %5 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aktif devir hızı oranında meydana gelecek her birimlik artış piyasa değeri üzerinde azalmaya sebep olacaktır. Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda, H_1 hipotezi LO için reddedilmekte, NO için kabul edilmektedir. H_2 hipotezi KO için kabul edilmekte, KVYK/TA için reddedilmektedir. H_3 hipotezi FK için reddedilmekte, AK için kabul edilmektedir. H_4 hipotezi SDH ve AKDH için kabul edilmektedir. H_5 hipotezi FKA için kabul edilmektedir.

Finansal rasyo değişkenlerinin açıklayıcı değişkenler olarak tanımlandığı üçüncü panel regresyon modelindeki değişkenler değerlendirildiğinde;

%10 anlamlılık düzeyinde; likidite oranı, nakit oran, kısa vadeli yabancı kaynaklar/ toplam aktif(pasif) oranı, faaliyet karlılık oranının bağımlı değişken olan piyasa değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmış ve herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bağımsız değişkenlerden pozitif yönde anlamlı olan finansal oranlar ise; kaldıraç oranı, stok devir hızı, alacak devir hızı, fiyat/ kazanç oranı ve hisse başına kar oranıdır. Çalışma dönemi boyunca örneklem dahilindeki firmalar için bu oranlarda meydana gelen her birimlik artıştan piyasa değeri olumlu yönde etkilenecek ve piyasa değerinde artış olacaktır. Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda, H₁ hipotezi LO ve NO için reddedilmektedir. H₂ hipotezi KO için kabul edilmekte, KVKYK/TA için reddedilmektedir. H₃ hipotezi FK için reddedilmektedir. H₄ hipotezi SDH ve ALDH için kabul edilmektedir. H₅ hipotezi FKA ve HBK için kabul edilmektedir.

Finansal rasyolar, uzun yıllardan beri firmaların gerek performans gerekse faaliyet bilgisi olarak kullanılmaktadır. Bir işletmede finansal rasyoları kullanarak yapılan analizlerde, finansal tablo kalemleri arasında çeşitli hesaplamalar yaparak, işletmenin ekonomik, mali yapısı, kârlılık durumu hakkında bilgilere ulaşılabilir. Ayrıca şirketlerin etkinliklerinin ve faaliyetlerinin, şirket politikalarıyla ne kadar uyumlu olduğunun belirlenmesinde finansal performans ölçütlerinden faydalanılır. Piyasa değeri ile yatırımcılar, doğru yatırım fırsatlarını daha kolay bir şekilde analiz edebilmektedirler. Bu yönüyle piyasa değeri, bir şirketin karlılığından, içinde bulunduğu sektörün genel finansal durumuna kadar pek çok faktörden etkilenmektedir.

Literatüre bakıldığında, hisse senetleri borsada işlem gören çoğunlukla da imalat sektörü başta olmak üzere, çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren firmaların finansal rasyolarındaki değişiklikleri inceleyen ve bu değişikliklerin hisse senetlerinin fiyatlarına etkisini araştıran çok sayıda çalışma vardır. Birgili ve Düzer [2], Ayırçay ve Türk [3], Demir [6], Ege ve Bayrakdaroğlu [7], Martani ve dig. [8], Büyüksalvarcı [9], Zaheri ve Barkhordary [10], Gümüş ve dig. [11], Musallam [12] ve Çelik ve Arslanlı [13]'ün çalışmalarında finansal performans oranlarının hisse senedi getirisi ile arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve finansal oranların hisse senedi getirilerinin tahmin edilmesinde kullanılabileceğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları, söz konusu literatürdeki çalışmaları birkaç finansal oran bazında desteklemektedir. Bu oranlar, kaldıraç oranı (KO), öz sermaye karlılık oranı (OK), aktif karlılık oranı (AK), fiyat/kazanç oranı (FKA), hisse başına kar (HBK) ve stok devir hızı (SDH) oranıdır. Analizde 13 tane bağımsız değişken kullanılmıştır. Bunlardan sadece 6 değişkenin piyasa değeri üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İşletmenin piyasa değeri, piyasa koşullarındaki değişikliklerle paralel olarak, gerçek değerinin altında veya üstünde olabilmektedir. Piyasa değeri üzerinde finansal kaldıraç oranının etkisi büyüktür. İşletme açısından, sermaye maliyeti minimumda; piyasa değeri ise maksimum seviyede tutulmaya çalışılır. Sermaye yapısının en doğru şekilde kurulabilmesi için, sermaye maliyetlerini minimumda tutup yükümlülüklerini kolaylıkla gerçekleştirebilecekleri finansal kaldıraçlarla çalışmaları gerekir.

Finansal rasyo-piyasa değeri ilişkisi üzerine yapılmış olan çalışmalar oldukça kısıtlı olup, aynı zamanda bu çalışmalarda kullanılan finansal rasyoların benzer ve sınırlı sayıda olması, incelenen dönem aralığının ise genel olarak çok kısa olduğu görülmüştür. Bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran en önemli fark; hem incelenen dönem aralığının uzun alınması hem de kullanılan rasyolar ve rasyo sayısının farklı tutulmasıdır. Ayrıca literatürde kısıtlı olan ve bu çalışmada kullanılan seçili finansal rasyolar da araştırma konusuna dahil edilerek, çalışma farklı bir boyut kazanmıştır. Bir yatırımcı hisse senedine yatırım yapma kararı aldığı anda, öncelikli olarak genel piyasa koşulları ve rekabet ortamı dikkate alınmalı ve şirketlerin finansal performansları ve piyasa değerleri analiz edilerek hisse senetlerinin gerçek değerlerine odaklanılmalıdır. Doğru yatırım kararlarının alınmasında, hisse senedi fiyatları üzerinde hangi değişkenlerin, ne yönde ve hangi şiddette etkisi olacağına dikkatle incelenmesi önem taşımaktadır. Bir şirketin hisse senedi fiyatları değişiklik gösterdikçe piyasa değeri de buna bağlı olarak değişir. Ülkedeki siyasi gelişmeler, iç ve dış piyasanın koşulları, küresel olaylar, yatırımcı davranışları, ülke ekonomisindeki gelişmeler gibi faktörlerde pay senedi fiyatlarını etkileyebilmektedir. Çalışmada kullanılan piyasa değeri, sadece firma içi finansal verilerden değil, firma dışı diğer unsurlardan da etkilenebilmektedir. Araştırmacılar piyasa değeri üzerine yapılacak çalışmalarda daha uzun dönemleri içeren farklı endeksleri ve farklı finansal rasyoları kullanarak çalışmalarına farklı bir boyut kazandırabilirler ve daha açıklayıcı sonuçlara ulaşabilirler. Çalışma kanımızca, işletme yöneticileri ve potansiyel yatırımcılar açısından yol gösterici niteliktedir.

8. Yazar katkı beyanı

Makalenin yazımı, sonuçların değerlendirilmesi ve revizyonu Selin Korkmaz ve Gürbüz Gökçen tarafından yapılmıştır.

9. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Çalışma için etik kurul izni alınmasına gerek yoktur. Bu çalışmanın bir kişi/kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

10. Kaynaklar

- [1] Çelik O. *Şirket Birleşmeleri ve Birleşmelerde Şirket Değerlemesi*. 1. baskı. Ankara, Türkiye, Turhan Kitabevi, 1999.
- [2] Birgili E, Düzer M. "Finansal Analizde Kullanılan Oranlar ve Firma Değeri İlişkisi: İMKB'de Bir Uygulama". *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (46), 74-83, 2010.

- [3] Ayrıçay Y, Türk VE. “Finansal Oranlar Ve Firma Değeri İlişkisi: BİST'de Bir Uygulama”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64), 53-70, 2014.
- [4] Başbuğ AK, Evlimoğlu U. “Otomotiv Sektörünün Türkiye Ekonomisini Makroekonomik Olarak Etkileme Mekanizmaları ve Sektöre Yönelik Bir Analiz”. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 134-154, 2020.
- [5] Görener Ö, Görener A. “Otomotiv Endüstrisinin Türkiye Ekonomisindeki Yeri: Sektörel Bir İnceleme”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 306-319, 2008.
- [6] Demir Y. “Hisse Senedi Fiyatını Etkileyen İşletme Düzeyindeki Faktörler ve Mali Sektör Üzerine İMKB’de Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 109-130, 2001.
- [7] Ege İ, Bayrakdaroğlu A. “İMKB Şirketlerinin Hisse Senedi Getiri Başarılarının Lojistik Regresyon Tekniği ile Analizi”. *International Journal of Management Economics and Business*, 5(10), 139-158, 2009.
- [8] Martani D, Khairurizka R. “The effect of financial ratios, firm size, and cash flow from operating activities in the interim report to the stock return”. *Chinese Business Review*, 8(6), 44-55, 2009.
- [9] Büyükşalvarcı A. “Finansal Analizde Kullanılan Oranlar Ve Hisse Senedi Getirileri Arasındaki İlişi: Ekonomik Kriz Dönemleri İçin İMKB İmalat Sanayi Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 225-241, 2011.
- [10] Zaheri F, Barkhordary S. “Relationship between Financial Characteristics of Companies in Cement Industry and Their Stock Returns in Tehran Stock Exchange”. *Research Journal of Recent Sciences*, 4(8), 77-83, 2015.
- [11] Gümüş UT, Şakar Z, Akkın G, Şahin M. “Finansal Analizde Kullanılan Oranlar ve Firma Değer İlişkisi: BİST’de İşlem Gören Çimento Firmaları Üzerine Bir Analiz”. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(16), 1-23, 2017.
- [12] Musallam SR. “Exploring the Relationship between Financial Ratios and Market Stock Returns”. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 11(21), 101-116, 2018.
- [13] Çelik E, Arslanlı KY. “Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Firmalarının Piyasa Değeri ve Aktif Karlılığını Etkileyen Finansal Oranların Panel Veri Analizi Yöntemiyle Belirlenmesi”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (88), 255-274, 2020.
- [14] Wooldridge J. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge, USA, MIT Press, 2002.
- [15] Huber P. *The behavior of maximum likelihood estimates under nonstandard conditions*. Editors: Le Cam LM, Neyman J. Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability, Volume 5.1: Statistics, 221-233, Berkeley, USA, University of California Press, 1967.
- [16] Eicker F. *Limit theorems for regressions with unequal and dependent errors*. Editors: Le Cam LM, Neyman J. Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability, Volume 5.1: Statistics, 59-82, Berkeley, USA, University of California Press, 1967.
- [17] Breusch TS, Pagan, AR. “The Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification in Econometrics”. *Review of Economic Studies*, 47(1), 239-253, 1980.

Avrupa Birliği kurucu antlaşmalarında azınlık hakları ve çokkültürlülük yaklaşımları çerçevesinde incelenmesi

Minority rights in the founding treaties of the European Union and its examination multiculturalism approaches

Gün TAŞ^{1*}

¹ Serbest Araştırmacı, İstanbul, Türkiye.

guntas90@gmail.com

Geliş Tarihi/Received: 24.06.2024

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/Uluslararası İlişkiler

Kabul Tarihi/Accepted: 11.10.2024

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Kendilerini kendi dil, din ve kültürlerine ve nesiller boyunca korunmuş bağımsız geleneklere sahip homojen varlıklar olarak tanımlayan azınlıkların, Avrupa Birliği (AB) kurucu antlaşmalarında, kurumlarının yasal çalışmalarında ve desteklenen proje ve platformlarında ve üye devletlerinin anayasal belgelerinde ve politikalarında tam manasıyla ortak bir tanımlamaya ulaşılmamış veya tanıma tam manasıyla olmamıştır. Çokkültürlü bir toplum perspektifi ve vizyonu yürüten AB, bu tanımlama ve tanıma sorununun üstesinden gelmek için birçok girişim sergilemektedir. Bu sebeple, birincil hukuk kaynakları olan ve bağlayıcı nitelik taşıyan kurucu antlaşmalardaki azınlıklarla ilgili hükümlerin varlığı ve etkinliği bir referans veya bir çıkış noktası olarak önem arz etmektedir. AB'nin azınlıklarla ilgili çalışmaları yasal bir paradoks oluşturmaktadır. Bu yasal paradoks, azınlıkların korunmasına yönelik araçların (başta antlaşmalar olmak üzere sözleşmeler, direktifler, tavsiyeler, raporlar, kararlar, izlemeler, vb.) sadece azınlıkların kültürünü ve kimliğini korumakla kalmayıp, aynı zamanda neyin korunmaya değer olduğunu tanımlamaya yardımcı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu paradoksal izdüşümlerin açıklanmasında birçok görüş ve düşünce ileri sürülmüştür. Bu ileri sürülen düşüncelere ek olarak makale, farklı bir yaklaşım tarzı ve bakış açısı ortaya koyarak literatüre katkı sunmaya çalışmaktadır. Makalenin temel amacı, azınlık olgusunun tanımsal konfigürasyonlarını ortaya koyarak, AB'nin birincil mevzuatı olarak ifade edilen kurucu antlaşmaların içerisinde yer alan insan ve azınlık hakları ile ilgili hükümlerini çokkültürlülük yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilmesinin ve incelenmesinin yapılmasıdır. Yine bu amaca yönelik makalede, içerik, betimleyici ve karşılaştırmalı analiz yöntemleri kullanılarak antlaşma hükümleri ile çokkültürlülük yaklaşımların varsayımları arasında belli ve açık bağlantılar kurulmaya ve oluşturulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, azınlıklar, azınlık hakları, AB kurucu antlaşmaları, çokkültürlülük yaklaşımları.

Abstract

Minorities who define themselves as homogeneous entities with their own language, religion and culture and independent traditions preserved for generations have not been fully defined or fully recognized in the founding treaties of the European Union (EU), in the legal work of its institutions and in their supported projects and platforms, and in the constitutional documents and policies of their member states. Pursuing the perspective and vision of a multicultural society, the EU is demonstrating many initiatives to overcome this problem of identification and recognition. For this reason, the existence and effectiveness of the provisions related to minorities in the constituent treaties, which are the primary sources of law and are binding, are important as a reference or a starting point. The EU's work on minorities constitutes a legal paradox. This legal paradox stems from the fact that the tools for the protection of minorities (conventions, directives, recommendations, reports, decisions, monitoring, etc., especially treaties) not only protect the culture and identity of minorities, but also help define what is worth preserving. Many views and ideas have been put forward in the explanation of these paradoxical projections. In addition to these ideas, the article tries to contribute to the

* Yazışılan yazar/Corresponding author: Gün TAŞ

¹ orcid.org/0000-0002-0235-5273

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1504410>

literature by revealing a different approach and perspective. The main purpose of the article is to reveal the definitional configurations of the minority phenomenon and to evaluate and examine the provisions on human and minority rights in the founding treaties, which are expressed as the primary legislation of the EU, within the framework of multicultural approaches. Again, in this article, by using content, descriptive and comparative analysis methods, it is tried to establish and create clear connections between the provisions of the treaty and the assumptions of multicultural approaches.

Keywords: European Union, minorities, minority rights, EU founding treaties, multiculturalism approaches.

1. Giriş

AB, insan onuruna saygı, özgürlük, eşitlik, hukukun üstünlüğü, demokrasi ve azınlıklara mensup bireylerin hakları da dâhil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kurulmuş ulusüstü bir örgüttür. AB, bu ortak değerleri korurken veya geliştirirken AB halklarının dinlerinin, dillerinin, kültürlerinin, geleneklerinin, kutlamalarının ve kimlikel sembollerinin çeşitliliğine ve üye devletlerin ulusal kimliklerine saygı duymaktadır. Diğer bir ifadeyle AB, çeşitliliği ve farklılıkları çokkültürlülük şemsiyesi altında korurken, birlikteliği teşvik ederek Avrupa halkları arasında her zamankinden daha yakın bir birlik yaratmaya karar vermiştir.

Bugün AB’de gelenekleri, kültürleri, dilleri, etnik yapıları birbirinden farklı 27 üye devlet bulunmaktadır. Bakış açıları, politikaları ve çıkarları birbirinden farklı olan tüm üye devletlerin uygulaması gereken ortak politikaların oluşturulması son derece zor olsa da AB, ulusal ve uluslararası mevzuattan bağımsız “sui generis” hukuk sistemi oluşturarak bu zorluğun üstesinden gelmeye çalışmaktadır [1]. Ancak, azınlık haklarının korunması hakkında, AB’nin ve üye devletlerinin arasında ortak bir uygulama oluşturulamadığı da görülmektedir.

AB’nde azınlık haklarının geliştirilmesi süreci, iç ve dış aşama olarak iki farklı şekilde açıklanabilir. İç aşama, AB kurucu antlaşmalarına, AB kurumlarının çalışmalarına ve üye devletlerin politikalarına yönelirken; dış aşama ise, AB’nin uluslararası örgütler (BM, NATO, AGİT ve AK), AB’ye aday olan ülkeler ve üçüncü ülkeler arasındaki her türlü ilişkiyi ifade etmektedir. Bu makalenin sınırlılığı, AB’de azınlık haklarının geliştirilmesi sürecinin iç aşamasının AB kurucu antlaşmaları kısmını ele almasıdır. Bununla birlikte diğer iç ve dış aşamalar ve süreçler çalışmanın kapsamı içine dâhil edilmemiştir. Ayrıca AB azınlık haklarının gelişim sürecindeki iç aşama olarak nitelendirdiğimiz unsurlardan AB kurucu antlaşmalarını, farklılıkların (dini, dilsel, etnik, ulusal ve kültürel) bir arada yaşaması idealini ortaya koyan çokkültürlülük olgusuyla bağdaştırılmaya ve açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda makalenin iki amacı bulunmaktadır. Birincisi, azınlık kavramının tanımsal izdüşümlerine referansla AB’nin birincil hukuk düzenini oluşturan kurucu antlaşmalarının insan ve azınlık hakları ile ilgili maddelerini incelemektir. İkincisi ise, bu maddelerin çokkültürlülük yaklaşımları olarak ortaya konulan liberal, radikal ve cumhuriyetçi çokkültürlülük yaklaşımlarının varsayımları çerçevesinde değerlendirilmesinin yapılmasıdır. Ayrıca çalışmanın konu içeriğinin anlaşılması için betimleyici ve karşılaştırmalı analiz araştırma yöntemleri kullanılmıştır.

AB’de azınlık hakları kavramı veya bir azınlık terimi ile ilgili olarak ne AB üye devletlerin ortak çalışmalarında ne AB kurumlarının çalışmalarında ne de AB kurucu antlaşmalarında ve ek protokollerinde veya belgelerinde uzlaşmış ortak ve net olarak açıklanmış bir tanım söz konusu olmamıştır. AB’nin kurucu antlaşmalarındaki doğrudan veya dolaylı bağlantı kurulan azınlık hakları ile ilgili hükümleri birçok açıdan incelenmiştir. Lakin yerli ve yabancı literatürde, AB’nin kurucu antlaşmalarındaki ifade edilen hükümlerin çokkültürlülük yaklaşımları açısından bir değerlendirilmenin veya bir analizin yapılmadığı görülmüştür. Bu bağlamda makalenin özgünlüğü ve önemi de bu açıdan ön plana çıkmaktadır. Buna ek olarak makale, AB’nin temel yapısını ve konjunktürel süreçlerini anlama, vakıf olma ve bilgilendirme amacına hizmet etmektedir. Bu açıdan makale, AB hakkında vukufiyeti olan bir makedir.

Ayrıca makale, AB’nin üye devletleri yükümlülük altına sokan kurucu antlaşmaların ve yasal düzlemdeki belgelerin içerisinde yer alan azınlıklarla ilgili hükümlerin ne derecede etkin ve kapsayıcı olduğunu ve bu ilgili hükümlerin AB’nin “çeşitlilik içinde birlik” idealine referans olan çokkültürlülük olgusunun ve temel yaklaşımlarının öne sürdüğü varsayımlardan hangilerine paralellik taşıdığı veya denk düştüğü sorularına cevap aramaktadır. Makalede, ilk önce kavramsal ve kuramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Kavramsal çerçeve olarak azınlık kavramı, azınlık gruplarının özellikleri ve azınlık haklarının izdüşümleri açıklanmıştır. Kuramsal çerçevede ise, çokkültürlülük yaklaşımları ve varsayımları incelenmiştir. Daha sonra AB kurucu antlaşmaları ve antlaşmaların azınlıklarla ilgili hükümleri analiz edilmiştir. Nihayetinde de bu ilgili hükümlerin çokkültürlülük yaklaşımları açısından değerlendirilmesi yapılmış ve elde edilen tespitler ve çıkarımlar ortaya konmuştur.

2. Azınlık kavramı

Azınlık kavramı, konuyla ilgili düzenleyici metinlerin hazırlanmasından sorumlu çeşitli organlardaki hukuk uzmanlarının ilgi ve inceleme konusu olmasına rağmen, çok geniş, genel ve tanımlanması zor bir kavramdır. Azınlık terim olarak Latince “minör” kelimesinden türetilmesi ve sözlük tanımının “küçük, küçük kısım, daha az, daha küçük veya küçük sayı, toplamın yarısından az” manasına gelmesi, bunun temelde niceliksel bir terim olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, bir yüzyıl veya daha uzun bir süredir özellikle popüler kullanımda, istatistiksel çıkarımlar sabit kalsa da, çoğu nicel olmayan

ek çağrışımlar da biriktirdiği görülmektedir. Bazı sosyologlar, çoğunluk-azınlık arasındaki ilişkileri incelerken, bazılarının da egemen-azınlık ilişkilerini analiz etmesi, kafa karışıklığının bir göstergesi olarak gösterilmektedir [2]. Azınlık teriminin altında yatan karşılaştırmalı sığata, yani “minör” kelimesine atıfta bulunarak doğmuştur [3].

Temelde karşılaştırmalı doğası göz önüne alındığında azınlık kavramı, yalnızca çoğunluk ile ilişkili olarak yerleştirildiğinde simetri yoluyla bir anlam kazanmaktadır. Buna göre azınlık kavramı, çeşitli nedenlerle diğerlerinden bazı açılardan farklı olan veya farklılık gösteren bir grup insan [4] olarak açıklanmaktadır. Azınlık kavramı, yalnızca bir kavramla kurulan ilişki sayesinde inşa edildiğinden, doğası gereği görel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun bir sebebi olarak, bir referans kriterinin veya diğerinin seçilip seçilmemesine bağlı ve bağımlı olarak belirgin çoğunluk özelliklerine de sahip olabilen çok yüksek sayıda azınlıklar da belirlenebilir hale gelmektedir.

Azınlık kavramını tanımlamaya yönelik girişimlerin analizine geçmeden önce bu fenomen olgunun hukuki boyutu ile hukuki metası arasındaki ayrımı açıklığa kavuşturmak önemlidir. Azınlık kavramına ilişkin doğrudan veya dolaylı araştırmalar siyaset biliminden sosyoloji bilimine, ekonomiden hukuk bilimine, tarihten antropoloji bilimine kadar birçok disiplinin içinde yer aldığını görmekteyiz. Hukuki düzlemde bakıldığında hukuk, azınlıkların kimliğinin belirlenmesine neyin yol açtığını değil nasıl tanımladıklarıyla, bu tanımlamadan kaynaklanan araçlarla ve kullanımların sınırları ile azınlık veya aşağı statü olarak tanımlanan grupların halkları arasındaki dengeyle ilgilenmektedir. Bu nedenle hukuki düzlemde normatif bir tanıma sahip olan azınlık grupları önem kazanmaktadır ve bu, farklı aktörler tarafından hem açık hem de zımni olarak veya doğrudan ya da dolaylı bir şekilde gerçekleştirilmekte ve farklı tarihsel süreçlerden başlayabilmektedir. Şayet konuya artzamanlı bir perspektiften bakarsak, modern hukuk sistemlerinin farklılaştırılmış hukuki muamelelerden yararlanabilecek grupların yelpazesini genişletme eğilimi açıktır.

Doktriner bir bakış açısıyla baktığımızda ise, farklı düşünce okulları arasındaki güçlü farklılıklara rağmen iki temel noktada hem fikir olduğuna söyleyebiliriz. İlk bağlantı noktası, “genel” tipte azınlıkların var olduğudur. Yani birkaç kriteri tekrarlayan tanımlayıcıların ortaya çıkardığı azınlıklara atfedilir. İkinci bağlantı noktası ise, “belirli” azınlıkların var olduğu veya var olabileceğidir. Yani, tek bir tanımlayıcı veya tek bir ayırım faktörüyle karakterize edilmeleri bakımından birbirinden çok farklı olduğu gerçeğiyle temsil edilir [5]. Son derece betimleyici bir azınlık tipinin çözümlerinin yolunu açan bu iki kıstas sayesinde, azınlıkların tanımlanmasına yönelik parametrelerde kademeli bir artış söz konusu olmuştur ve buna paralel olarak onların düzenlemelerine müdahale eden normatif çözümler de artmıştır.

Çok sayıda yazarın belirttiği gibi azınlığın tek tip bir tanımının olmadığı [6],[7] ileri sürdükleri ifadelerden ortaya çıkmaktadır. Heintze’ye göre “uluslararası hukuk sınırlarına ulaşır, çünkü ne halkın ne de azınlığın soyut bir tanımına sahiptir” [8]. Buna ek olarak, literatürde çeşitli ayırt edici özelliklere dayanan çok çeşitli azınlık terimleri (örneğin, azınlık, ulusal azınlık, etnik azınlık, dilsel, dini, bölgesel azınlık, akraba devlet azınlığı, bilinçli ve bilinçsiz azınlık vb.) kullanılmaktadır. Özellikle bu nedenden dolayı hangi azınlık terimini kullanılacağı çalışmanın başında açıklamak uygun düşmektedir. Bugünün bakış açısından Francesco Copotorti’nin yaklaşımı ve tanımı, teori ve pratikte en geniş fikir birliğiyle bulunduğu için büyük önem taşımakta [7],[9],[10] ve genellikle Birleşmiş Milletler (BM) çerçevesindeki bu tanımsal açıklama temel referans noktası olarak kabul edilip kullanılmaktadır.

Lakin daha öncesinde Daimi Uluslararası Adalet Divanı (DUAD) 1930 yılında karşılıklı göçe ilişkin Yunanistan-Bulgaristan arasındaki sözleşmenin yorumlanmasında işaret ettiği gibi devletlerdeki azınlıkların varlığı kanuni değil bir olgu meselesi olduğunu, azınlıkların demokratik devletlerin anayasal güvencelerinin yokluğunda bile mevcut olduğunu, bunların teorik bir yapı olmadıklarını, bunların gerçek bir devlet toplumlarının bileşenleri olgunu, tanımlanabileceğini ve isteklerinin var olduğunu ileri sürülmüştür [11]. Özellikle Mahkeme, Yunanistan-Bulgaristan arasındaki anlaşmadaki danışma görüşünde bir azınlık grubunu, “belirli bir ülkede yaşayan, geleneklerini koruyan, ibadet biçimlerini sürdüren, çocuklarının ırklarının ruhuna ve geleneklerine uygun olarak eğitilmesini sağlayan ve karşılıklı olarak birbirine yardım etmek amacıyla dayanışma duygusu içinde ırka, dine, dile ve geleneğe sahip bir grup insan” [11] olarak tanımladığı görülmektedir.

Birleşmiş Milletler Ayrımcılığın Önlenmesi ve Azınlıkların Korunması Alt Komisyonu Özel Raportörü Francesco Capotorti tarafından 1977 yılında sunulan bir tanıma göre, bir azınlık: “Bir Devletin nüfusunun geri kalanından sayısal olarak daha aşağıda, baskın olmayan bir konumda, üyeleri -Devletin vatandaşları olarak- nüfusun geri kalanından farklı etnik, dini veya dilsel özelliklere sahip olan ve bunu gösteren bir grup, kültürlerini, geleneklerini, dinlerini veya dillerini korumaya yönelik bir dayanışma duygusunu dolaylı da olsa gösteren baskın olmayan bir konumda olan grup” olarak açıklamaktadır [12].

DUAD’ın ve Capotorti’nin azınlık tanımları arasında bazı farklılıklar görülmektedir. Birincisi, bir azınlığı veya grubun kimliğe içkin olanları nesnel olarak değerlendirilebilir üç profil (din, ırk, dil ve gelenekler) altında ayıran nesnel unsurlara ve bunları sürdürme arzusuna vurgu yapılmakta ve diğer nesnel yönler çok az önem verilmektedir. İkincisi ise, diğer taraftan azınlık kavramını, öznel çağrışımsal unsurların (kültür, gelenek, din, dayanışma duygusu, dilin korunması) varlığında bile, nesnel unsurların (vatandaşlık, sınırlı sayısal tutarlılık, baskın olmayan konumun statüsü) varlığına tabi kılma arzusuna dikkat çekmektedir. Bu tanımlara dayanarak BM İnsan Hakları Komitesinin genel yorum ve kararları, DUAD Mahkemesi kararları ve BM üye devletlerin açıklamaları, bir kişinin azınlık olarak kabul edilmesi için karşılması gereken hem objektif hem de öznel kriterleri adlandırmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Bir azınlığın belirlenmesi için gerekli özellikler [13].

<i>Nesnel Kriterler (Dışsal)</i>	<i>Öznel Özellikler (İçsel)</i>
Nüfusun çoğunluğundan farklı etnik, dinsel veya dilsel özellikler	Gruba aidiyet/güven duygusu
Çoğunluğa kıyasla sayısal yetersizlik	Dayanışma duygusu
Devlet iktidar yapısında baskın olmayan konum	
İkamet edilen ülkenin vatandaşlığı (tartışmalı)	

Yukarıdaki tablo, bir azınlığı tanımlamak için kullanılan özelliklere genel bir bakış sunarak, objektif kriterler ile öznel özellikler arasında ayırım yapmaktadır. Benzer bir tanımlamayı J. Deschenes tarafından 1985 yılında BM bünyesindeki çalışmasında yapmıştır. Ona göre azınlık; “bir devletin sayısal bir azınlığını oluşturan ve o devlette baskın olmayan bir konumda bulunan, nüfusun çoğunluğundan farklı etnik, dinsel veya dilsel özelliklere sahip, birbiriyle dayanışma duygusuna sahip, zımnen de olsa kolektif bir hayatta kalma iradesiyle hareket eden ve amacı fiilen ve hukuken çoğunluk ile eşitliğe ulaşmak olan bir grup vatandaş” olarak tanımlanmaktadır [14]. Bu tanım ile Capotorti’nin azınlık tanımı vatandaş olmayan azınlıklar arasında tanınmaması, grubun sayısal tutarlılığı ve baskın olmayan bir grubun sosyal konumu ile ilgili yönlerin aynı olduğu görülmekte ve birçok tanımda bu iki tanım birleştirilmektedir.

Asbjorn Eide, Ağustos 1993’te Ayrımcılığı Önleme ve Azınlığın Korunması Alt Komisyonunda, “Azınlıkları İlgilendiren Sorunların Barışçıl ve Yapıcı Çözümünü Kolaylaştıran Olası Yolları ve Araçları” adlı çalışmasında azınlığı; “egemen bir devlette ikamet eden ve ulusal toplumun nüfusunun yarısından azını oluşturan ve üyeleri, onları nüfusun geri kalanından ayıran etnik, dinsel veya dilsel nitelikteki ortak özellikleri paylaşan herhangi bir kişi grubudur” [15] şeklinde tanımladığı görülmektedir. Ayrıca Stenislav Chernichenko’nun yine BM bünyesinde 1997 yılındaki ikinci çalışma raporunun “Azınlıklar-bir çalışma tanımı” adlı ekinde azınlıkları; “ilke olarak bir devletin topraklarında sürekli olarak ikamet eden, sayıca o devletin geri kalan nüfusundan daha az, başka bir deyişle nüfusunun yarısından azını oluşturan, ulusal veya etnik, dinsel ve dilsel ve kültürel özelliklerle donatılmış bir grup insanı ifade eder. Diğer ilgili özellikler (kültür, gelenekler vb.) nüfusunun geri kalanının benzer özelliklerinden farklı ve grubun kimliğinin varlığını koruma isteğini oluşturmaktadır. Bu, kimseyi vatandaş veya daimi ikamet eden statüsünden mahrum etmeyi amaçlayan herhangi bir eyleme veya teşvik olarak yorumlanamaz” [16] şeklinde tanımlama ve açıklama yapmıştır. BM bünyesindeki çalışmalarda yer alan azınlık tanımları ulusal azınlık tanımlarıdır. Etnik, dini, dinsel ve diğer azınlık türlerinin tanımları ve özellikleri genellikle ulusal azınlık tanımının içerisine eklenmiştir. Bu tanımlamalar azınlığın hem nicel hem de irksal ve kültürel bir arka planının ve geçmişinin varlığı vurgulanmıştır.

Avrupa Konseyi (AK) bünyesinde de yıllar içinde kavramsal hipotezler çalışılmış ve çeşitli öneriler öne sürülmüştür, ancak BM bünyesinde gerçekleştirilenlere benzer şekilde tek bir tanım etrafında gerekli fikir birliği oluşturmak mümkün olmamıştır. AK Parlamenteler Meclisi, 1993 tarih ve 1201 sayılı kararında, Capotorti tarafından daha önce belirtilen unsurları kapsayan kendi azınlık tanımını önermiştir. Şuanda bir Avrupa belgesinde yer alan azınlıkların tek tanımını temsil eden bu tanıma göre; “ulusal azınlıklar ifadesi bir devlette; a) o devletin topraklarında ikamet eden ve vatandaşları olan, b) bu devlet ile uzun süredir devam eden sağlam ve kalıcı bağları olan, c) farklı etnik, kültürel, dinsel veya dilsel özelliklere sahip olan, d) o devletin veya bir bölgesinin nüfusunun geri kalanından sayısal olarak daha az olmaları koşuluyla yeterince temsil edici olmaları, e) kültürleri, gelenekleri veya dilleri dâhil olmak üzere ortak kimliklerini oluşturan unsurları bir arada tutma kaygısıyla motive edilen gruplardır” [17]–[19] şeklinde ifade edilmiştir.

Uluslararası hukukta formüle edilen bu tanımların devletler için herhangi bir bağlayıcı gücü olmadığını belirtmek gerekmektedir. Lakin yönlendirme ve yansıtma için faydalı referans noktaları olarak gösterilmektedir. AB üye devletlerinin anayasal metinlerinin karşılaştırmalı bir analizine bakıldığında genellikle azınlıkları tanımlamaya değil, nitelendirmeye yönelik bir eğilimi ortaya koydukları görülmektedir. Örneğin bu nitelendirmeler; dinsel azınlıklar, etnik azınlıklar, dilsel azınlıklar, ulusal azınlıklar, kültürel azınlıklar, bilinçli azınlıklar, bilinçsiz azınlıklar, cinsel azınlıklar, görünür azınlıklar, ideolojik azınlıklar, topluluklar, gruplar, milliyetler şeklindedir ve bu nitelendirmeler anayasal

mevzuatlarında kullanıldığı görülmektedir.¹ Pek çok sistem yakın zamanda ilgili sistemdeki etnik-ulusal azınlıkları tanımlayan mevzuatı benimsemiştir.²

Yasal anlamda bir azınlık tanımı da A. Pizzorusse tarafından yapıldığı görülmektedir. Ona göre, “devlet topluluğu içinde kötü koşullarına yerleştirilmiş, üyeleri devlete vatandaşlık ilişkisine bağlı olan veya istisnai olarak ikamet etmek için boyun eğme ilişkisinde olan, bir sosyal grup oluşturan halkın bir kısmı anlamına gelen” [20] bir azınlık tanımını önermiştir. Yine ona göre, iki sabit özellik yasal anlamda bir azınlığın tanımlanmasına katkıda bulunduğunu ifade etmektedir. Bunlar; i) nüfusun geri kalanından farklı etnik, dini, dilsel, politik, ekonomik ve kültürel özelliklere sahip bir grubun varlığı ve ii) devlet içinde o grubun kötü durumda olma durumu veya aşağılanma durumu. Bu özellikler, azınlığın tanımlanmasında temel referans noktalarını oluşturduğunu da ileri sürmektedir.

Bununla birlikte azınlığı oluşturan grupların da belli özellikleri söz konusudur. Burada azınlık grupları işleyen bir sosyal etkileşim sistemleri olarak incelenmektedir. Örneğin, Louis Wirth, bir azınlığı; “fiziksel veya kültürel özellikleri nedeniyle yaşadıkları toplumda farklı ve eşitsiz muamele ile diğerlerinden ayrılan ve bu nedenle kendilerini kolektif ayrımcılığın nesnelere olarak gören bir grup insan” [21] olarak tanımladığı görülmektedir. Benzer şekilde A. Schermerhorn, azınlıkları; “bir kültür içinde fizyonomi, dil, gelenek veya kültür kalıplarındaki farklılıklar nedeniyle baskın gruptan ayırt edilebilen alt gruplar” [22] olarak tanımlamaktadır. Buradaki alt gruplar, bir yandan farklı örgütlü gruplar, azınlık grupları ve etnik topluluklar ile diğer yandan genel olarak toplum arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bunların her biri davranışı düzenlemek için kendi değer ve normlarına sahiptir.

Bir azınlık grubunun tanımı hem ırk hem de etnik kökeni dikkate alınabilir ve cinsiyet, yaş, engellilik gibi farklılıkları kapsayabilmektedir. Rosenblum ve Travis, azınlık statüsünün damgalanmış ve imtiyazsız veya farklı (eşit olmayan) ayrıcalıklı olarak oldukça görünür olduğunu ifade etmektedirler [23]. A.G. Dworkin ve R.J. Dworkin’e göre azınlık gruplarının dört niteliği bulunmaktadır. Bunlar; i) tanımlanabilirlik, ii) diferansiyel güç, iii) farklı ve aşağılayıcı muamele ve iv) grup farkındalığıdır [24],[25]. Ayrıca A.G. Dworkin ve R.J. Dworkin, azınlık gruplarını ve toplumdaki baskın gruplarla ilişkilerini karakterize eden çeşitli faktörleri ortaya koymuştur.

Buna göre bu faktörler; a) azınlık grupları, onları iktidarı elinde bulunduran gruptan farklı kılan faktörler nedeniyle baskın gruplardan ayırt edilebilir, b) azınlık grupları, toplumun mezo düzeyinde ekonomik, politik, eğitimsel, dini, sağlık ve rekreasyonel kurumlara tam katılımı engellenir veya reddedilir, c) azınlık grupları, ulus içindeki güç ve kaynaklara daha az erişime sahiptir ve azınlık grubu üyeleri olarak özelliklerine göre daha az olumlu değerlendirilmektedir, d) azınlık grupları klişeleştirilir, alay edilir, kınanır veya başka bir şekilde karalanır, bu da baskın grup üyelerinin eşitsiz ve kötü muamele konusunda haklı çıkmalarına ve kendilerini suçlu hissetmemelerine izin verir, e) azınlık grupları, kendilerini kabul edilmeyen dünyadan izole etmek için üyeler arasında kolektif kimlikler geliştirir, bu da etnik veya ırksal yerleşim bölgeleri, grup içi evlilikler ve kiliseler gibi ayrılmış grup kurumları yaratarak grup kimliklerini sürdürürler [26].

Azınlıklar ancak onları çoğunlukla karşılaştırıldığında anlaşılabilirliğini ifade eden araştırmacılar vardır. Örneğin, C. Wagley ve M. Harris gibi antropologlar 1958’de azınlık gruplarını beş özellik ile tanımlamışlardır. Bu özellikler; i) çoğunluk gruplarına kıyasla göreceli güçsüzlükleri, ii) farklı kültürel ve/veya fiziksel özellikleri, iii) öz bilinçleri, iv) gruba istemsiz üyelik ve v) üyeliğin soy kurallarıyla aktarılması ve grup içi evlilikler olarak sıralamaktadırlar [27]. Bu özelliklerden ilki en önemli kriter olarak kabul edilmektedir. Lakin istisna olarak, Güney Afrika apartheid sistemi altındaki siyahiler gibi bir çoğunluk grubunun güçsüz olabileceği, sayısal bir azınlık olan beyazların ise baskın olabileceği de ortaya konulmuştur.

Bu bilgiler ışığında bir azınlık grubunun temel özelliklerini şu şekilde sıralamamız mümkündür; 1) fiziksel ve kültürel özellikler, 2) eşit olmayan muamele, 3) atfedilen statü, 4) dayanışma, 5) grup içi evlilik ve 6) çoğunluğa veya baskın gruba itaat etme veya bağlılıktır. Sosyologlar, azınlıkların ve çoğunlukların farklı etnik, ırksal, dilsel ve dini gruplardan oluşabileceğini savunmaktadırlar. Bu nedenle belirli bir azınlık grubu, bu unsurların birkaçı tarafından aynı anda karakterize edilebilirler. Azınlık kavramının veya azınlık gruplarının özelliklerini aslında yaşanılan mekan, ulusal konjonktür, politika veya ideoloji, algılanan konum ve yaşayış biçimi, yapılan faaliyetler, hukuk, siyaset, ekonomik, sosyo-kültürel, eğitim, medya vb. birçok faktör de etkili olduğunu söyleyebiliriz.

Bu ifade edilen faktörler aslında çokkültürlülüğe işaret etmektedir. Çünkü bir toplumda farklılıklar ve birden fazla farklı grupların varlığı o toplumun veya devletin çokkültürlü bir yapısı olduğu anlamına gelmektedir ve günümüzde birçok devlet veya örgüt çokkültürlü siyaset yaklaşımını benimsemiştir. Bu bağlamda çokkültürlülük yaklaşımlarını ve ileri sürmüş oldukları varsayımları açıklamak ve kuramsal altyapıyı oluşturmak yerinde olacaktır.

¹ İlgili nitelendirmeleri belli AB üye devletlerin anayasalarında ve maddelerinde görmek mümkündür: 1992 Letonya Anayasası-madde 114, 1992 Estonya Anayasası-madde 2, 1974 İsveç Anayasası-madde 2, 1991 Romanya Anayasası-madde 6,32,62, 1991 Slovenya Anayasası-madde 57, 1994 Belçika Anayasası-madde 11, 1978 İspanya Anayasası-madde 2, 1992 Macaristan Anayasası-madde 27 gibi.

² Bkz. 1991 tarihli ulusal ve etnik azınlıkların haklarına dair Macar yasası- madde 1 ve ulusal azınlıkların haklarına ilişkin 2002 tarihli Hırvat anayasa kanunu-madde 5.

3. Çokkültürlülük yaklaşımları ve varsayımları

Günümüzde kültürel, etnik, dinsel ve dilsel farklılıklar, bir güvenlik veya bir çatışma sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu sorunların giderilmesi veya çözüm yollarının bulunması siyaset felsefesinde farklı yaklaşımları ve farklı ideolojik düşünceleri de beraberinde getirmiştir. Azınlık ile ilgili olarak hem siyasi hem de toplumsal düzlemde ortaya çıkan veya algılanan sorunların çözümünde üç temel yaklaşımın bulunduğunu söyleyebiliriz. Bunlar yaklaşımlar: Liberal, radikal ve cumhuriyetçi çokkültürlülük yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşımlar birbirinden toplumsal ve siyasi konjonktürlerin analizi bakımından farklılık gösterdiği gibi ideal olarak gördükleri ve amaçladıkları toplum yapıları ve siyasi yönetim şekilleri de birbirinden farklılık içermektedir. Yine bu yaklaşımlar, farklılıkların siyasal ve toplumsal sistem içindeki konumunu ve siyasal ideolojilerin normatif öğelerini referans almaktadırlar.

3.1. Liberal çokkültürlülük ve temel varsayımları

Liberal düşünce, normatif metodolojik bireycilik ilkesini savunmaktadır ve grupların bireye başvurmadan tanımlanamayacağını öngörmektedir. Dahası, kültürel grup kavramı kötü şöhretli bir şekilde belirsiz olduğunu ve normatif metodolojik bireyciliğin yerini almaya uygun olmadığını ileri sürmektedir. Bununla birlikte liberalizm düşüncesi, devletin gücünü kültürel bağımlılığa eklenmemesi gerektiği, ancak bireyin ondan büyümesini sağlaması gerektiği sonucuna vurgu yapmaktadır [28]. Öte yandan liberaller, normatif bir metodolojik bireyciliğin, bireyin grupla ilgili ihtiyaçlarını bile açıklamak için yeterli olduğunu savunurlar. Bu normalde kültürel veya topluluk üyeliğine yönelik bireysel haklar olarak ifade edilmektedir.

Liberal çokkültürlülüğün temsilcisi olarak, “Çokkültürlü Yurttaşlık: Azınlık Haklarının Liberal Teorisi (*Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*)” adlı eseriyle Will Kymlicka gösterilmektedir. Kymlicka’nın liberal çokkültürlülüğü, kültürel unsurların normatif düzlemde siyaset teorisiyle ilgili olarak dikkate alınmadığı için ortodoks liberalizmin güçlü bireyci ahlaki ontolojisini ele almaktadır [29]. Buna göre, çoğunluğun ilerlemesini genellikle özerklik, hoşgörü, fırsat eşitliği ve özgürlük gibi kilit liberal değerlerin güçlü bir ipucu ile önermektedir [30]. Temel olarak liberal ilkeleri yeniden yorumlayarak insan hakları ve kültürel haklar arasında denge sağlayan tutarlı bir kültürel çeşitlilik teorisi geliştirmektedir. Bu dengeyi sağlamak için liberal çokkültürlülüğe yönelik çağdaş yaklaşımların yalıtılmış bir hareket olarak değil, insan haklarının ortaya çıkışında yeni bir aşama kültürü olarak savunmaktadır.

Kymlicka’nın liberal çokkültürlülüğü, öncelikle farklılıkların tanınmasına dayanan liberal eşitlik kavramlarına dayanmaktadır [31]. Kymlicka, liberal çokkültürlülüğü, ahlaki dünya görüşlerinin merkezi bir otorite tarafından normatif olarak tanınması gündemini takip etmek yerine, eşitsizlikleri ele almak için bireyci normlar üzerine kurmuştur [32],[33]. Liberal çokkültürlülük, insan ve medeni haklara dayalı bir kültür yaratan yurttaş eğitimi ve siyasal toplulaşmayı, gerçek ve potansiyel kötüye kullanımı tanımlayan ve yayınlayan mekanizmaları, devlete bu tür suiistimalleri engelleme veya buna karşı harekete geçme yetkisi veren yasal ve anayasal güvenceleri içinde barındırmaktadır [34]. Bu bağlamda liberal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- i. İki hakkın kullanımının gerçekleşmesi: a) Muafiyet talebi ve b) kültürel hakları koruma ve teşviki,
- ii. İçsel ve dışsal koruma sağlama,
- iii. İnsan hakları kategorisinin yanına azınlık hakları kategorisinin dâhil etme,
- iv. Özel ve kamusal alanda hakların güvenceye alınması,
- v. Özyönetim, çok etniklik ve özel temsil haklarının tesis edilmesi,
- vi. Özerkliğin teşvik edilmesi,
- vii. Devletin azınlık gruplarını desteklemesi ve teşvik edilmesi,
- viii. Uluslararası, bölgesel veya ulusal alanlarda azınlık çalışmalarının desteklenmesi ve yasal güvenceler sağlanması.

Bu varsayımlar, liberal çokkültürlülüğün farklılıklara yönelik mevcut liberal bakış açısını ortaya koymaktadır.

3.2. Radikal çokkültürlülük ve temel varsayımları

Liberal düşünceyi veya varsayımlarını kâfi bulmayan bazı çokkültürcü araştırmacılar, kültürel farklılıklara ve bu farklılıkların kurumsal düzeyde temsiliyetlerine özel şekilde vurgu yaparak radikal çokkültürlülük yaklaşımını geliştirmişlerdir. Radikal çokkültürlülük yaklaşımının temsilcisi olarak, “*Justice and the Politics of Difference* (Adalet ve Farklılık Politikası)” adlı eseriyle Iris Morion Young gösterilmektedir. “Ona göre, yurttaşlık, evrensellik ve eşitlik kavramlarına değil, kısmilik ve farklılık kavramlarına dayalı olarak inşa edilmelidir” [35].

Young, Kymlicka’nın evransel yurttaşlık idealine karşı çıkarak bunun pek mümkün olmadığını ifade etmektedir. Çünkü böyle bir durumun, farklılıkları dikkate alınmasında engel teşkil ettiğini ve yetersiz kalacağını ileri sürmektedir. Bu bağlamda radikal çokkültürlülüğün temel önerilerini ve temel varsayımlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- a. Devlet, azınlık gruplarının tesis ettikleri kurumları, kuruluşları ve STK’ları finansal olarak desteklemesi,
- b. Mevcut siyasi, hukuki, ekonomik, sosyo-kültürel vb. sistemlerin içerisinde farklılıkların temsiliyetinin kurumsal şekilde sağlanması,

- c. Azınlıkların kendileri ile ilgili konularda veya kendilerini korumak için çoğunluğa karşı veto hakkına sahip olmalarının sağlanması,
- d. Farklı kültürel, etnik, dini ve dilsel olarak farklı yurttaşlık haklarının yasal temelde garantiye alınması,
- e. Farklı grupların siyasi anlamda temsiliyetinin sağlanması,
- f. Üst yapılar ve kurumlar, sosyolojik-toplumsal yapının bir tezahürü olması [36] şeklindedir.

Radikal çokkültürlülük, bireyin değil, kültürel grupların adalet düşüncelerinin ölçütü olması gerektiğini iddia etmektedir. Çünkü radikal çokkültürlülükte grup, bireye bir toplulukta kök salmanın vazgeçilmez ve normatif yansıma için indirgenemez bir gerçek olarak kültürün lehine bir yaklaşım sergilemektedir [28]. Bazı radikal çokkültürcü teorisyenler, belli kültürel grupların farklı kimliklerinin ve katkılarının bütünlüğünü ve korunmasını sağlamak için tanınmadan daha fazlasına ihtiyaç duyduklarını iddia etmişlerdir.

Bireysel eşit haklara ek olarak, bazıları belirli kültürel gruplar için özel grup haklarını ve özerk yönetişimi savunmuşlardır. Korunan azınlık kültürlerinin devam eden varlığı, nihayetinde herkesin iyiliğine ve baskın kültürün zenginleşmesine katkıda bulunduğundan bu teorisyenler, baskın bir kültüre asimile olma baskınlığına dayanamayan kültürlerin korunmasının herkes için eşit hakların olağan normuna göre tercih edebileceğini savunmuşlardır [37]. Radikal çokkültürlülük, farklılıkların temsiliyetinin sağlandığı ve kurumsallaştığı tam çoğulcu bir toplum idealini önermektedir.

3.3. Cumhuriyetçi çokkültürlülük ve temel varsayımları

Kymlicka'nın öne sürdüğü özerklik, iç ve dış koruma ve bireysel hakların tanınmasını içeren liberal çokkültürlülük ile Young'ın farklılıkların kurumsallaştığı tam çoğulcu toplum idealini içeren radikal çokkültürlülük arasında bir ara yol veya bir ara çözüm yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım cumhuriyetçi çokkültürlülüktür ve yaklaşımın temsilcileri olarak da “*Un Nouveau Paradigme Pour Comprendre le Monde D’Aujourd’hui* (Bugünün Dünyasını Anlamak için Yeni Bir Pradigma)” adlı eseriyle Alain Touraine ile “*Republicanism: A Theory of Freedom and Government* (Cumhuriyetçilik: Bir Özgürlük ve Yönetim Teorisi)” adlı eseriyle Philip Pettit olarak gösterilmektedir.

Touraine'ye göre, başlıca çatışmalar (çoğunluk-azınlık veya devlet-azınlık vb.) ve en ağır sonuçları doğuran hak bazı taleplerin kültürel düzlemde gerçekleştiğini, kültür olarak algılanan alanın öncelikle benzeşmez bir alan gibi görüldüğünü ve kültürel bağlılık daha çok en bağımlı ülkelerde, ama aynı zamanda da etnik, dilsel, dinsel veya cinsel azınlıklarda ortaya çıkardığını, çevre tehditlerin olduğu büyük kentlerde çok daha belirgin olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, en önemli olan şeyin, kültürel hakları siyasal hakların bir parçası veya eklentisi olarak kabul edilemeyeceğini, çünkü siyasi hakların bütün vatandaşlara verilmesi gerektiği, kültürel hakların anlamı gereği özel grupları veya toplulukları koruduğunu ileri sürmektedir [38].

Touraine, kültürel hakların önceki toplumsal haklar gibi evrenselci olan haklara (Kymlicka'nın liberal argümanı olan) sıkı sıkıya bağlanmadığını ve toplumsal alan içerisinde özellikle toplumsal alandaki kaynakların paylaşılma sistemi içinde yer almazlarsa, otoriter, totaliter veya demokrasi karşıtı araçlara dönüşebileceğini dile getirmektedir [38]. Bununla birlikte çoğunluğun yasaının demokratik ilkesine saygı duyarak azınlıkların savunulmasına yönelik bir takım eylem ve faaliyetlerin yürütülmesi ancak kültürel hareketler ile herkes için siyasal hakların savunulması birbiriyle ilişkilendirildiğinde mümkün olacağını, siyasi, ulusal, kültürel veya sosyal olsun bütün hareketlerde ortaya çıkan genel sorunun ise, yurttaşlığın evrenselciliği ilkesini özümsemeyi başarabilmek ve bunun somut bir biçimde yani yurttaşlığa iktidar ve güç ilişkilerinde ve kültürel çatışmalarda biçim vererek yapabilmeyi içe kapalı ve hiçbir başkalığı tanımayan toplulukçuluktan korunabileceğini ileri sürmektedir [38].

Pettit'e göre ise, cumhuriyetçilikte önemli olan noktanın, modern devlette tahakkümsüzlük olarak özgürlüğün (iradeye ipotek konulmayan özgürlük) ilerletilmesi neticesinde ancak o zaman devletin azınlık kültüründen olanların iddialarını yanıtlayacak bir kapasitesi ve bir nedeni olacağını ifade etmektedir. Bununla birlikte Pettit, eğer belli gruptan ve farklı kültürel niteliğe sahip topluluktan insanlar ortak bir cumhuriyetçi iyi olan tahakkümsüzlüğü (iyi olan yurttaşlık) paylaşacaksa, kimsenin bu insanların özel konularının özel muamele gerektireceği ihtimaline ayak direnilmemesi gerektiğini ileri sürmektedir [39].

Cumhuriyetçi yaklaşım, kamusal ve özel (bireysel) özgürlükler arasında tamamlayıcı bir ilişkinin olduğunu, bireysel hak ve özgürlüklerin problemsiz ve sıkıntısız bir şekilde yaşayabilmeleri için kamusal alanın özgürlüğü de gerekli olduğunu ileri sürmektedir [40]. Bu bağlamda cumhuriyetçi çokkültürlülük yaklaşımının temel varsayımlarını ve önerilerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

1. Kamusal ve siyasal yaşam ortak değerlere göre inşa edilmesi,
2. Azınlık haklarının özel alanda serbest bırakıldığı, kamusal alanda ise herkesçe uyulması zorunlu kuralların bulunduğu ve azınlık haklarının söz konusu olmaması,
3. Cemaat toplumundan çok, bireylerden oluşan kitle toplumunun söz konusu olması,
4. Farklılıklardan ziyade ulusal değerler ve normların var olması,
5. Azınlıkların kamusal alanda asimile edilmesi,

6. Azınlık haklarından çok, yurttaşlık haklarının ön planda olması,
7. Farklılıkların bütünleşmesi asimilasyonist düzlemde gerçekleşmesi,
8. Azınlıkların kültürel hakları, siyasal hakların bir uzantısı olarak görülmemesi,
9. Devletin tahakkümsüzlük olarak özgürlüğü tanınması,
10. Bir toplumda kültürel farklılıkların yansıtılmasından çok, kamusal yaşamı kültürlerin çeşitliliğiyle zenginleştirilmesi ve ulusal değerler içinde ulusal kültürü besleyici bir araç olarak görülmesi.

Yukarıda ifade edilen varsayımlara bakıldığında cumhuriyetçi çokkültürlülük yaklaşımı, tek tek bireylerden oluşan bir kitle toplumunu ve kamusal alanda oluşturulan ulusal değer ve normların hâkim olduğu, siyasal ve kamusal alanda azınlık haklarından söz etmenin mümkün olmadığı ve yurttaş olan her bireyin eşit şekilde tüm imkânlardan faydalandığı ve kanun önünde eşit olduğu ve bu şekilde farklılıkların neden olduğu çatışmaların önüne geçildiği veya ortadan kaldırıldığı bir ideali ortaya koyduğu görülmektedir. Çokkültürlülük yaklaşımları ve temel varsayımları Tablo 2’deki gibi özetlenebilir.

Tablo 2. Çokkültürlülük yaklaşımları ve temel varsayımları [41].

<i>Liberal Çokkültürlülük</i>	<i>Radikal Çokkültürlülük</i>	<i>Cumhuriyetçi Çokkültürlülük</i>
. İki tür hak olarak muafiyet talebi, kültürel hakları koruma ve teşvikinin sağlanması	. Devletin, azınlık topluluklarının tesis ettiği kurum ve kuruluşlara siyasi ve mali destek	. Kamusal ve siyasal yaşam ortak değerlere ve normlara göre inşa edilmesi
. Azınlıklara içsel ve dışsal koruma sağlama	. Farklılıkların siyasi temsiliyetinin kurumsal anlamda sağlanması	. Azınlıklar kamusal alanda asimile edilmesi ve özel alanda serbest bırakılması
. Azınlık hakları kategorisinin oluşturulması	. Farklı yurttaşlık haklarının yasal olarak güvenceye alınması	. Azınlık haklarının özel ve kamusal alanda ayrımının keskinliği
. Özel ve kamusal alanda hakların garantiye alınması	. Üst yapılar, toplumsal yapının bir tezahürü olması	. Farklılıklardan ziyade ulusal ortak değerler ve normlar vardır
. Özerklik düşüncesi ve eşitlik anlayışı		. Yurttaşlık statüsü, haklardan faydalanmanın öncül temel prensibidir

Genel çerçevede çokkültürlülük yaklaşımlarının önemi, özellikle AB ve üye devletlerin azınlık rejimlerini ve azınlık politikalarını anlamımıza yardımcı olmasıdır. AB’nin tarihsel süreç içerisinde azınlıklar ile ilgili gerçekleştirmiş olduğu çalışmalara ve faaliyetlere bakıldığında, bu yaklaşımların mevcut çalışmaları bir kategorileştirme imkânını da sağlaması açısından önemlidir. Bu bağlamda, AB’nin birincil hukuku olarak ifade edilen kurucu antlaşmalarını ve bu antlaşmalarda yer alan azınlıklar ile ilgili hüküm ve öngörülerini inceleyebiliriz.

4. AB kurucu antlaşmalarında azınlık hakları ve ilgili hükümler

4.1. Paris ve Roma antlaşmalarında azınlıklar ve azınlık hakları

AB’nin temelleri, 1951 Paris Antlaşmasının imzalanması ve Avrupa Kömür Çelik Topluluğu kurulmasıyla atılmıştır. Daha sonra 1957 yılında Roma antlaşmalarıyla birlikte Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu haline gelmiştir. Sonraki süreçte Avrupa Topluluğu adını alan Topluluk, üye devletler arasında bir “Ortak ve Tek Pazar” kurmak için daha çok ekonomik hedeflere öncelik verilmiştir. Bu öncelikte Fransa’nın öncülüğündeki siyasi entegrasyon olarak öne sürdüğü Avrupa Savunma Topluluğu fikrinin kendi meclisinden geçirememesinin yarattığı fiyasko da etkin olmuştur. Ekonomik hedefler çerçevesinde bireysel haklar adına genellikle çalışanların yaşam koşullarının iyileştirilmesi, ekonomik iş birlikleri, devletler arası ekonomik uyum ve yakın ilişkiler gibi konular ele alınmıştır. Paris ve Roma Antlaşmalarının¹ genel çerçevesine baktığımızda özellikle 1950 yılında AK üye devletlerin dışişleri bakanları tarafından imzalanan ve 1953 yılında yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), insan haklarının korunması için o zamanki en gelişmiş bir model sağladığından antlaşmaların detaylarında temel haklar veya azınlık haklarının dahil edilmesi ilk aşamada öncelik olarak kabul görülmemiştir [42].

¹ Paris ve Roma Antlaşmaları metinleri için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/ceca/sign> and <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/teec/sign>, Erişim Tarihi: 18.06.2023.

Paris ve Roma Antlaşmalarının belli hükümleri net ve açık bir şekilde azınlık veya azınlık haklarından bahsetmese de temel hak ve özgürlükler, temel insan hakları alanında ipuçları sunmaktadır. Kısaca bu maddeler:

- Paris Antlaşmasının 46. maddesi, 60. maddesi, 69(1), 69(4) maddeleri
- Roma Antlaşmasının 7. maddesi, 92(3), 92(4) maddeleri, 119, 120. maddeler, 220, 221. maddeler şeklindedir.

Paris Antlaşmasının yukarıda ifade edilen maddelerinde; işçilerin, tüketicilerin ve araçların kendilerini etkileyen sorunlarda önerileri ve görüşleri Yüksek Otoriteye sunma yetkisi, satıcı veya alıcının uyruğunu göz önünde bulunduracak koşulların ortadan kaldırılması ve ayrımcılığın yasaklanması, istihdamda uyrukluğun esasına dayalı her türlü kısıtlamalardan kaçınılmasının üye devletlerce taaddüt edilmesi, üye devletlerin kendi uyrukları ile göçmen çalışanların arasında ücret ve çalışma koşullarında ayrımcılığın yasaklanması gibi düzenlemeler yer almaktadır.

Roma Antlaşmasının (veya Antlaşmalarının) ilgili maddelerinde ise; uyrukluğun ile ilgili her türlü ayrımcılığın yasaklanması ve bu yönde kuralların tesis edilmesi, kadın ve erkek işçilere eşit iş eşit ücret ilkesinin uygulanmasının temin edilmesi, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ürünlerin menşesine bakılmaksızın bireysel üreticilere yardımların sağlanması, üye devletlerin kendi uyruklarına uygulamış olduğu kişisel koruma ve hakkın kullanımını her devletin uyrukları için de uygulaması, firmaların veya işbirliklerin uyruğuna bakılmaksızın her üye devletin kendi uyruklarına tanınan haklar nezdinde muamele gösterilmesi gibi düzenlemeleri içermektedir.

Paris ve Roma Antlaşmaları, temel haklar alanında özel hükümler içermemesine rağmen ekonomik ve ortak pazar alanında bireysel haklar ve uyrukluğa dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, eşit iş eşit ücret ilkesinin tesisi, göçmenlerin veya farklı etnik grupların uyrukluğuna bakılmaksızın çalışma hayatında eşit şartlarının ve eşit koşullarının sağlanması gibi ifadelerin yer aldığı görülmektedir [43]. Paris ve Roma Antlaşmaları, özel olarak üye devletlerin kendi içlerinde çalışan bireyler için uyrukluğun veya milliyet temelli ayrımcılığı yasaklama konusunda taahhütte bulunmaktaydı [44]. Diğer taraftan Avrupa Adalet Divanı, bireysel hakları Maastricht Antlaşmasına kadar (1992) Avrupa hukuk sisteminin bir parçası olarak görmüştür, ancak azınlık veya azınlık hakları ile ilgili spesifik bir koruma söz konusu olmamıştır [45].

4.2. Avrupa Tek Senedi'nde azınlık ve azınlık hakları

Avrupa Tek Senedi¹, Paris ve Roma Antlaşmalarında işlenen alanlarda, konularda ve kurumlarda yapılan bir dizi değişikliği içeren antlaşmadır. Avrupa Tek Senedi, Avrupa Topluluğunun kurucu antlaşmalarından ilk büyük düzenlemedir [46]. Avrupa Tek Senedi, 1985 yılında hazırlanmış, lakin Danimarka, İrlanda ve İtalya'nın antlaşmanın adıyla ilgili çekincelerinden dolayı imzaya açılmamıştır. Avrupa Tek Senedi, Şubat 1986 yılında imzalanmış ve Ocak 1987 yılında da yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Tek Senedinde Topluluk, yerleşme ve kültürel değerlere daha fazla vurgu yapılması yönünde kanaat oluşturduğu görülmektedir. Yerleşme çabalarının bir göstergesi olarak, AD Hoc Komitesi, 1985 yılında Adonnino Raporunda [47], "Avrupa Topluluk kimliği ve tüm halkının düşündeki imajı için gerekli olan iletişim, kültür ve uyum alanlarındaki faaliyetler yoluyla Avrupa'nın ilerlemesine teşvik edeceğini ve bunun da gerekli olduğu" ifadesi yer almaktadır. Burada Topluluk bünyesinde yaşayan grupların veya toplulukların kültürel değerlerinin Avrupa değeri olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu bağlamda bunun bir sonucu olarak da farklı kültürel değerlerin korunması anlamına da gelmektedir.

Avrupa Tek Senedi Antlaşmasının hemen sonrasında 1987 yılında Komisyonun, Parlamenta ve Konseye sunmuş olduğu "Avrupa Topluluğunda Kültür için Yeni Bir Teşvik" adlı raporunda, farklı kültürlerle ait önemli edebi eserlerin tercümesinin yapılması ve azınlık dillerinin bu yönde teşvik edilmesi veya kültürel değerler arasında alınması ve bu eserlerin ticaretinin yoğunlaştırılması gibi konular yer almıştır [48]. "Asıl amacı tek pazarı tamamlamak ve iç sınırlar olmaksızın bir tek ortak ekonomik dış sınır sağlamak olan Tek Senet, yine de temel haklarla ilgili daha güçlü bir ilgiyi ortaya koymaktadır. Aslında örgüt içinde üye devletlerin direnmesi nedeniyle uzun bir süre tutarlı bir insan hakları politikası geliştirilememiştir" [43]. Avrupa Adalet Divanı, belli davalarda temel prensipleri ortaya koymuş olsa da bunun yeterli olduğu tartışma konusudur.

Topluluk Komisyonu, Konseyin aracılığıyla toplulukların ve grupların kültürlerini koruma çalışmalarına başladığı ve etkin bir çerçeve yaratma sürecine girdiğini söyleyebiliriz. Fakat Avrupa Tek Senedinde azınlıklar ve bölgesel veya yerel düzeydeki kültürler ve değerlerle ilgili herhangi bir madde bulunmamaktadır. Sadece Avrupa Tek Senedi'nin giriş kısmında: "Üye devletlerin anayasaları ve yasalarında, İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmede ve Avrupa Sosyal Şart'ında tanınan temel haklar, özellikle özgürlük, eşitlik ve sosyal adalet temelinde demokrasiyi geliştirmek için kararlı olarak" [49],[50] ibaresi yer almaktadır. Görüldüğü üzere temel haklar ve özgürlükler ile ilgili ifadeler ilk kez bir antlaşmada ve yazılı bir metinde geçmiştir. Önceliği oluşturan prensiplerin de eşitlik, özgürlük ve sosyal adalet olduğu ifade edilmiştir.

¹ Avrupa Tek Senedi Antlaşması metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/sea/sign>, Erişim Tarihi: 19.06.2023.

4.3. Maastricht antlaşmasında azınlıklar ve azınlık hakları

Maastricht Antlaşması (AB Antlaşması)¹, AB'nin kurulmasıyla sonuçlanan ve 1992 yılında imzalanıp 1993 yılında yürürlüğe giren, imzacı on iki üye devlet arasında başta ekonomi olmak üzere sosyal, siyasal ve bütünsel vatandaşlık alanlarında daha fazla iş birliğini öngören ve yol açan uluslararası antlaşmayı ifade etmektedir. Maastricht Antlaşmasıyla AB üç sütunlu bir yapı haline gelmiştir. İlk sütunda, Birlik vatandaşlığı, Topluluk politikaları, Ekonomik ve Parasal Birlik vb. kısaca Topluluğu'nu kuran Antlaşma'da yer alan hükümlere tekabül ederken; ikinci sütun, Ortak Dış Politika ve Güvenlik Politikasını; üçüncü sütunda ise, Adalet ve İçişleri Alanlarında İşbirliği ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır [51]. Maastricht Antlaşmasında insan hakları ve azınlık hakları bağlamında ortaya konan hükümler şu şekildedir: 2. madde, 6. madde ve 1,2,3. bentleri, 3. madde ve 3. bendi, 21. madde, 128. Madde ve 1,4. bentleridir.

Yukarıda ifade edilen maddelerin içeriğinde ise, Birliğin insan onuruna saygı, eşitlik, demokrasi, özgürlük, hukukun üstünlüğü ve azınlık haklarının korunması gibi değerler üzerine kurulu olduğu, bu değerlerin ihlali söz konusu olduğunda yaptırımların gerçekleşmesi, ayrımcılığın yasaklanması ve ayrımcılıkla mücadele, dışlanmanın önlenmesi, kadın-erkek eşitliği, sosyal adalet, sosyal koruma ve dayanışmayı teşvik etme gibi konuları kapsamaktadır. Ayrıca, kültür ve dil çeşitliliğinin korunması, saygı duyulması ve kültürel miras olarak geliştirilmesini ve bu bağlamda dilsel ve dinsel çeşitliliğin ve buna sahip olan azınlık gruplarının da korunması manasında öngörüler ortaya konulmuştur.

Bununla birlikte, Temel Haklar Şartındaki hükümlerin tanındığı, Temel İnsan Hakları ve Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesine katıldığı ve üye devletlerinde ortak olan anayasal geleneklerden kaynaklanan temel haklar Birlik hukukunun genel ilkelerini oluşturduğu ifade edilmiştir. Özellikle 128. maddede, üye devletlerin kültürleriyle ilgili uluslararası görüşmelerde tek ses olma eğiliminin sergilenmesi, bölgesel çeşitliliklerin ön plana konulması, korunması ve desteklenmesi, kültürel çalışmaların yapılması ve bu yönde kuruluşlara destek verilmesi gibi konular ele alınmıştır. Bu maddeye dayanarak birçok organizasyon ve faaliyet yürütülmüş ve kurum, kuruluş, STK'lar kurulmuştur. Örneğin, Az Kullanılan Diller için Avrupa Bürosu (EBLÜL), Media Plus (2001-2006), Kültür 2007 Programı, Media 2007, Hayat Boyu Öğrenme Programı, Avrupa Azınlık Sorunları Merkezi (ECMI) gibi oluşumlar faaliyete geçmiştir. Ayrıca 1993 yılında Kopenhag Zirvesi ile birlikte AB'ye üye olacak devletlerin veya aday devletlerin Maastricht Antlaşmasında özellikle vurgulanan değerler ile azınlık haklarının korunması değerini tanıması ve içselleştirmesi kriteri getirilmiştir.

Maastricht Antlaşması ile hız kazanan doğruya doğru genişleme sürecinde azınlık hakları daha da önem kazanmıştır [42]. Özellikle Maastricht Antlaşmasında yer alan, üye devletlerin ulusal ve bölgesel çeşitliliğe ve bölgesel kültürel farklılıklara saygı göstermesi ve korumaya değer olarak tanıması şeklindeki ifadeler, ulus devletler düzeyinin altında artan bir çeşitlilik algısını ortaya koyduğunu göstermektedir [52]. AB'nin kültürel boyutuna yapılan bu yeni vurgu, Maastricht Antlaşmasının yürürlüğe girmesinden bir yıl sonra Avrupa Parlamentosunda kabul edilen "Avrupa Topluluğundaki Dilsel Azınlıklar Hakkında Karar"da da yansıtılmıştır [53].

Maastricht Antlaşmasında AB, ilk kez azınlıkların korunmasına işaret etmiştir. Özellikle antlaşmanın "Kültür" başlığı altında üye devletlerin bünyesindeki kültürlerin de korunması amaçlanmıştır [54]. Maastricht Antlaşması, fiilen Avrupa Adalet Divanının içtihatlarını kodlamış ve AB hukukunun bir parçası olarak antlaşmada tanınmasını sağlamıştır [55].

4.4. Amsterdam antlaşmasında azınlıklar ve azınlık hakları

Amsterdam Antlaşması (Birleştirilmiş şekliyle AB Kurucu Antlaşmaları)², Ekim 1997 tarihinde Amsterdam'da üye devletlerce imzalanmış ve Mayıs 1999 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Amsterdam Antlaşması, önceki antlaşmaların referansıyla Maastricht Antlaşmasının ve ilgili yasaların bazı maddelerini değiştirmiştir. Amsterdam Antlaşması, temel insan hakları, özgürlükler ve azınlıklar ile ilgili yeni düzenlemeler getirmiştir. Özellikle temel insan haklarına saygı, ayrımcılıkla mücadele, temel hakların korunması, denetimi ve izlenip raporlanması gibi konular yer aldığı görülmektedir.

Amsterdam Antlaşması, etnik ve ulusal azınlık haklarının da yer aldığı insan hakları kavramını daha da detaylandırmıştır. AB'nin demokrasi ve insan haklarına dayalı olduğunu bir kez daha teyit etmiştir. Amsterdam Antlaşması, eşitlik ve insan haklarına saygı ilkelerini AB hukukunun en önemli bileşenleri olarak vurgulamıştır. Ayrıca eşitlik ilkesinin kapsamını genişleterek, AB Konseyinin cinsiyet, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı harekete geçmesine izin vermiştir [56]. Amsterdam Antlaşmasında insan hakları ve azınlık hakları bağlamında ortaya konan hükümler; madde 6 ve 6(1), madde 7 ve 7(1), madde 12, madde 13, madde 20, 21, 22, madde 251 şeklindedir.

Yukarıda yer alan maddelerin içeriğinde ise, Birliğin, Temel İnsan Hakları ve Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesince güvence altına alınan ve Topluluğun genel ilkeleri olarak üye devletlerce tanınan temel haklara saygıyı, üye devletlerde ortak olan özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere ve hukukun üstünlüğüne saygı üzerine Birliğin kurulduğu, Birliğin hükümet sistemlerinde demokrasi ilkelerine dayanan üye devletlerin ulusal kimliklerine saygıyı, üye devletlerde meydana gelen önemli ve süreklilik arz eden temel hak ihlalleri durumunda Konseyin harekete geçme yetkisinin verilmesi, Avrupa Parlamentosuna daha fazla rol verilmesi, siyasal, ekonomik, kişisel, toplumsal ve

¹ Maastricht Antlaşması metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/teu/sign>, Erişim Tarihi: 19.06.2023.

² Amsterdam Antlaşması metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/ams/sign>, Erişim Tarihi: 19.06.2023.

kültürel haklara ilişkin hükümlerin yer aldığı ve kanun önünde eşitliğin onaylandığı, üye devletlerden dini, dinsel ve kültürel çeşitliliğin korunması yönünde talebin açıklanması, her türlü özellikle uyrukluk esasına dayalı ayrımcılığın yasaklanması ve ayrımcılığı yasaklamaya yönelik içtihatların veya kuralların belirlenmesi ve Topluluk için bir hukuk kaynağı olarak Birliğin, ırk, etnik köken, cinsiyet, din, dil, engellilik, inançlar, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığın önlenmesine yönelik adımların atılmasının taaddüt edilmesi gibi düzenlemeleri içermektedir.

Amsterdam Antlaşmasının 13. maddesi, azınlıklara karşı ayrımcılıkla mücadelede temel norm olarak etiketlenmiştir. En azından bu maddenin azınlıkların korunması için önemi aşağıdaki direktiflerde açıkça anlaşılmaktadır. Hukukun geniş kapsamı, onu azınlıklara özellikle etnik azınlıklara yönelik ayrımcılıkla mücadelede yararlı araç haline getirmektedir [44]. Amsterdam Antlaşmasının yürürlüğe girdikten kısa bir süre sonra AB vatandaşlarının haklarının geliştirilmesi ve özellikle de antlaşmanın 13. maddesine dayanarak, Komisyon'un önerdiği ve Konseyin onayladığı beş direktif yürürlüğe girmiştir. Bunlar: i) Ayrımcılıkla mücadele için topluluk önlemleri ile ilgili bildirim¹, ii) Irk veya etnik köken ayırt etmeksizin bireyler arasında eşit muamele ilkesi direktifi², iii) Meslekte ve istidamda eşit muamele ile ilgili direktif³, iv) Irkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadele ile ilgili Konsey çerçeve kararı⁴ ve v) Birlik vatandaşlarının ve aile üyelerinin hakları ile ilgili direktif⁵ [57] şeklindedir.

Aynı zamanda Amsterdam Antlaşması, üye devletin vatandaşlığının yerini almayan veya üstünde yer almayan bir Avrupa ulus düşüncesi yaratma girişimi olan Avrupa vatandaşlığı kavramını getirmiştir. Antlaşma ile güvence altına alınan Avrupa vatandaşlarının hakları sınırlıdır ve bu konuda pek çok tartışmayı başlatmıştır [58]. Görüldüğü üzere Amsterdam Antlaşması, temel hakların yanı sıra demokrasi, hukukun üstünlüğü, eşitlik ve azınlıkların korunması gibi diğer Avrupa ilke ve değerlerinin üye devletler tarafından AB yetkilerinin getirdiği yasal sınırların ötesinde saygı gösterilmesini sağlamak için yeni bir yaptırım mekanizmasını oluşturmuştur.

4.5. Nice antlaşmasında azınlıklar ve azınlık hakları

AB Antlaşmasını, Avrupa Topluluklarını kuran Antlaşmaları ve ilgili bazı kanunları tadil eden Nice Antlaşması⁶, Şubat 2001 yılında imzalanmış ve Şubat 2003 yılında da yürürlüğe girmiştir. Nice Antlaşmasının amacı, AB'nin kurumsal yapısını yeni genişlemenin zorluklarına dayanacak şekilde reforme etmektir. Nice Antlaşması ile Parlamentonun yasama ve denetleme yetkileri artırılmış ve nitelikli çoğunluk oylama ise Konsey içinde daha fazla alana yayılmıştır. Ayrıca Birliğe katılacak olan yeni üye devletlerin Parlamento'daki sandalye sayıları, Komisyon'daki ve Konsey'deki yapıları ve oy ağırlıkları, Adalet Divanının işleyişi gibi bir dizi düzenlemeyi içermektedir.

Nice Antlaşmasında temel insan hakları ve azınlık hakları bağlamında ortaya konan hükümler; 7. madde ve 181. (a) maddesinin 2. paragrafı şeklindedir. Bu maddelerin içeriğine baktığımızda ise; Amsterdam Antlaşmasında yer alan insan haklarının ciddi ve sürekli ihlali nedeniyle üye devlete karşı yaptırım uygulanmasını öngören 7. maddesi, Nice Antlaşmasında, insan haklarına ciddi bir tehdit veya risk durumunda müdahil olmak veya önlemek için bir mekanizma oluşturmak niyeti ile değiştirilmiştir. 7. madde prensip olarak, kademeli mukabele sistemine tekabül eden birçok prosedürü öngörmektedir.

Birinci prosedür, "açık bir ciddi ihlal riskini" ayırt etmeyi amaçlamaktadır. İkinci prosedür, "ciddi ve kalıcı bir ihlali" belirlemeyi amaçlamakta ve üçüncü prosedür ise, üye devletin belirli haklarının (oy hakları da dahil) askıya alınmasına izin vererek ancak yükümlülüklerini olduğu gibi bırakarak cezalandırma ile ilgilidir. Birçok görüş, bu prosedür yapısının uygulanmasının oldukça zor olduğu şeklinde eleştirilerde bulunulmuştur [59]. Diğer taraftan oluşturulan yaptırım mekanizmasının azınlıkların korunması ilkesinin içeriğini tayin etmede AB Temel Haklar Şartı önemli bir açıklama aygıtı oluşturmuştur [60].

Temel özgürlükler ve insan hakları ile ilgili ifadelerin yer aldığı 181. (a) maddesinin ikinci paragrafında ise, mevcut düzenleme ile üçüncü ülkelerle ilişkilerde izlenecek Birlik siyasetinin insan hakları ve temel özgürlüklere saygı odaklı olması, demokrasi, hukuk devleti ve bu alanlarda ve konularda önemli katkıların oluşturulması gerektiği öngörülmektedir. "Bununla, katılım konusunda mevcut güçlü eğilimlere karşın Topluluğun Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine katılım konusu bir sonuca bağlanması sağlanamamıştır. Bunun yerine Temel Haklar Bildirgesi gündeme getirilerek Topluluğa mahsus temel haklar kataloğu oluşturulmuştur" [60].

Oluşturulan yeni mekanizmalar ile birlikte ve ilgili antlaşma hükümlerine referansla FRANET (AB Temel Haklar Ajansı Çok Disiplinli Araştırma Ağı), FRA (Temel Haklar Ajansı) gibi kuruluşlar oluşturulmuştur [51]. Aynı zamanda kalıcı bir izleme ve denetleme mekanizmasının tesis edilmesi ve bunu doğru bir şekilde savunulmasıyla Avrupa Parlamentosu, üye

¹ OJ C369, 1999/C369/03, 21.12.1999.

² Council Directive, 2000/43/EC, OJ L180, 19.07.2000.

³ Council Directive, 2000/78/EC, OJ L303, 02.12.2000.

⁴ COM/2001/0664, OJ 075E, 26.03.2002.

⁵ European Parliament and Council Directive, 2004/38/EC, 29.05.2004.

⁶ Nice Antlaşması metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/nice/sign>, Erişim Tarihi: 20.06.2023.

devletlerdeki insan hakları durumu hakkında yorum yapan yıllık raporlar hazırlama konusundaki mevcut uygulamasını haklı çıkardığı ve güçlendirdiği görülmektedir [61]. Aynı zamanda AB, temel insan haklarının ve azınlık ile ilgili hakların korunması adına yavaş yavaş ciddi adımların atıldığı bir sürece girdiğini ve AB Temel Haklar Şartının hazırlanmasına ön ayak olduğunu görmekteyiz. Lakin 2000 yılında ilan edilen Temel Haklar Şartı, Nice Antlaşmasına dâhil edilememiş ve Şarta da kesin bir statü ve resmîlik verilememiştir [62]. Şartın resmîlik süreci ve statüsü Lizbon Antlaşmasına bırakılmıştır.

4.6. Lizbon antlaşmasında azınlıklar ve azınlık hakları

Belli deklarasyonlar (2001 AK Deklarasyonu, 2001 Laken Deklarasyonu, 2007 Berlin Deklarasyonu) ve belli konferanslar süreci sonunda kabul edilen Lizbon Antlaşması, Aralık 2007 yılında imzalanmış ve Aralık 2009 yılında da yürürlüğe girmiştir. Lizbon Antlaşması, AB İşleyişine İlişkin Antlaşma ile Maastricht Antlaşmasında yapılan bir dizi değişiklikleri içermektedir. Lizbon Antlaşması, azınlıklar bağlamında dikkate değer dört ana nokta içermektedir. Birincisi, azınlık mensupları ilk kez AB birincil mevzuatında açıkça belirtilmektedir. İkincisi, Temel Haklar Şartı uluslararası nitelikte yasal olarak bağlayıcı bir belge statüsü almıştır. Üçüncü olarak, Lizbon Antlaşması AB'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine katılımı öngörmüştür. Dördüncüsü ise, AB kurucu antlaşmaları artık vatandaş inisiyatifleri olasılığına yer açmaktadır [63].

Lizbon Antlaşması, AB Antlaşması ve AB İşleyişine İlişkin Antlaşma metinlerindeki belli değişiklikleri barındırmaktadır. Bununla birlikte ek protokolünde kabul edilen AB Temel Haklar Şartı da haklar konusunda kılavuz niteliğinde belli düzenlemeler getirmiştir. Bu açıdan Lizbon Antlaşmasında ve Temel Haklar Şartında yer alan insan hakları ve azınlık hakları bağlamında ortaya konan hükümleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Lizbon Antlaşmasında yer alan hükümler: 1. maddenin 8. bendi, 2. madde, 6, 7, 8, 9, 10. maddeler, 12. madde, 15. maddenin 3. bendi, 16 ve 17. maddeler
- AB Temel Haklar Şartında yer alan hükümler: 2, 3, 4, 5. maddeler, 8. madde, 11 ve 12. maddeler, 14, 15, 16, 17, 18. maddeler, 20, 21, 22. maddeler, 51. madde, 52. maddenin 3. bendi

Yukarıda ifade edilen Lizbon Antlaşmasındaki ilgili hükümlerin içeriğine baktığımızda; cinsiyet eşitsizliklerin giderilmesi, eğitimde ve diğer alanlarda dışlanmaya karşı mücadele, ırk ve etnik kökene, din veya inanca, yaş, engellilik veya cinsel yönelime bağlı her türlü ayrımcılıkla mücadele, vatandaşların ve üye devletlerde sürekli ikamet edenlerin Birlik dokümanlarına ulaşmasının sağlanması, kişi bilgilerinin korunması ve dinsel kuruluşlarla cemaatlerin ulusal hukukta yararlandıkları haklara saygı duyulması [43], azınlıklara mensup kişilerin hakları da dâhil olmak üzere insan haklarına saygının AB değerlerinden biri olduğu, Temel Haklar Şartında yer alan hakları, özgürlükleri ve ilkeleri tanıdığı, uyruk temelinde her türlü ayrımcılığın yasaklanması gibi düzenlemeler bulunmaktadır.

AB Temel Haklar Şartındaki ilgili hükümlerin içeriğine baktığımızda ise; özel ve aile hayatına saygı, kişisel verilerin korunması, düşünce, inanç ve din özgürlüğü, düşüncelerini açıklama ve bilgi edinme özgürlüğü, toplantı ve dernek kurma özgürlüğü, eğitim hakkı, mesleki özgürlük ve çalışma hakkı, işletme kurma hakkı, mülkiyet hakkı, sığınma hakkı [43] ve özellikle de 21, 22, 51, 52 (3). maddelerinde ise, cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer herhangi bir görüş, ulusal bir azınlığa mensubiyet, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş veya cinsel yönelime yönelik her türlü ayrımcılığın yasaklandığı (21. madde), kültürel, dinsel ve dilsel çeşitliliğe saygı gösterilmesi (22. madde) [64], Şartın hükümlerinin yetki ikamesi uyarınca Birliğin organlarına, kurumlarına ve yalnızca Birlik hukukunu uygularken AB üye devletlere yönelik olduğunu ve bu nedenle de saygı gösterilmesi, riayet edilmesi ve teşvik edilmesi (51. madde) [63] gibi ibareler yer almaktadır.

İnsan hakları ve azınlıklar ile ilgili maddeleri, Lizbon Antlaşmasında açıklanan insan onuru, özgürlük, demokrasi, eşitlik ve hukukun üstünlüğü gibi diğer değerlerin arka planına yerleştirilebilir. Azınlıkların korunması ve haklarına saygı ilkesi, Lizbon Antlaşmasında ve AB Temel haklar Şartında bir Avrupa değeri olarak ifade edilmiştir. İki birden insan hakları ve azınlık sorunlarının yasal bir çerçevesini sunmaktadırlar [44]. Lizbon Antlaşmasında kayda değer yenilikler oldukça fazladır. Birincisi, insan hakları alanındaki yeniliklerin bir yansımasını oluşturmaktadır. Çünkü azınlıkların korunması sistemi, daha geniş insan hakları bağlamının veya kategorisinin "*lex specialis (özel yasa)*"i olarak görülebilmektedir.

İkincisi, Lizbon Antlaşması, bu alanda yaptığı önemli yenilikler nedeniyle insan haklarının korunması mimarisinde bir köşe taşı olarak kabul edilmiştir. Lakin azınlık hakları bağlamında birçok araştırmacı, AB'nin azınlık rejiminin ve yasal düzlemde bağlayıcılığının yeterli olmadığı konusunda fikirler sunmaktadır. Örneğin B. Vizi'ye göre, Lizbon Antlaşmasının kabulünden bu yana AB içindeki azınlık haklarına yapılan atıfların uluslararası standartlara daha kolay bağlanabileceğini, AB azınlık haklarının korunmasına yönelik tutarlı, standartlaştırılmış bir yasal yaklaşımı benimsemekten uzak olduğunu, azınlık özerkliğinin her biçimi iç siyasi gelişmelere bağlı olmaya devam edeceğini [65] ifade etmektedir.

Bu bağlamda, azınlık ve azınlık hakları ile ilgili AB kurucu antlaşmalarında tam kapsamlı veya her yönüyle bağlayıcı ve teşekküllü bir değerlendirmenin veya prosedürün olmadığını görmekteyiz. Günümüzde dahi azınlık ile ilgili ilk yetkili merci ulusal devletlerdir. Diğer bir ifadeyle AB, üye devletlerinin egemen sahası içinde olan politikalarını belli standartlar, belli denetim mekanizmaları, izleme prosedürleri ve çokkültürlülük anlayışının benimseme çalışmaları ile

etki altında tutmaya çalıştığı görülmektedir. Bu bağlamda, AB kurucu antlaşmalarındaki azınlık ve azınlık hakları ile ilgili hükümlerin hangi çokkültürlülük yaklaşımının varsayımları içerisinde değerlendirilebileceği veya hangisine paralellik taşıdığını ortaya koymamız konu itibarıyla daha açıklayıcı bir nitelik sunacaktır.

5. AB kurucu antlaşmalarındaki azınlık ile ilgili hükümlerin çokkültürlülük yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilmesi

Paris Antlaşmasının 46, 60, 69. Maddeleri ile Roma Antlaşmasının 7, 92, 119, 120, 220, 221. Maddelerindeki öngörülere bakıldığında ticarete ve ortak Pazar alanında insan haklarını ve işçileri kapsayan bir dizi düzeni ortaya koymaktadır. Bu antlaşmalarda azınlık haklarından çok insan haklarından bahsedilmekte ve bu bahsedilen insan hakları ile ilgili ifadelerde de temel argüman olarak yurttaş kavramına yer verilmektedir. Kolektif haklar, hak olgusu temelinde görülmekte ve sınırlı şekilde yurttaş olan çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmıştır.

Bununla birlikte, cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması, eşit iş eşit ücret ilkesinin getirilmesi, uyruklar arasında eşitlik, eşit muamele gibi hükümler ile üye devlet halkları arasındaki eşitliğin tesis edilmesi ve korunması gibi hükümlerin göz önüne alındığında paralellik taşıyan çokkültürlülük yaklaşımı, cumhuriyetçi çokkültürlülük yaklaşımıdır. Çünkü iki antlaşmada bireysel temelde ancak üye devletlerin yurttaş statüsünde yer alanların haklarının korunması, halk nezdinde bir yaklaşımının olması, her sektörel alanda eşit hakların varlığı ve sadece ülke uyrukluğuna yani ülke yurttaşlığı üzerinde ayrımcılığın yasaklanması, kurumlarda farklılıklardan çok eşit haklarla uyulması gereken kuralların varlığı gibi cumhuriyetçi çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarına paralellik taşımaktadır.

Avrupa Tek Senedine baktığımızda, azınlık veya yerel kimlikler, kültürler ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Üye devletlerin azınlık veya yerel kültürler ile ilgili çalışmalara tereddütlü yaklaşımları söz konusudur. Avrupa Tek Senedinde insan hakları alanında belli çabaların olduğu görülmektedir, lakin azınlık hakları alanının varlığı söz konusu olmamıştır. Azınlık hakları, insan hakları alanı içerisinde değerlendirilmektedir. Avrupa Tek Senedinde, üye devletlerin üçüncü ülkelerden gelen göçmenlerin ve farklı kimliklere ve kültürlere sahip toplulukların hak taleplerine karşı politikaların tesisine ve tedbirlerin alınmasına bir helal verilmemesi hükmünün yer alması ile farklı kimliklere sahip kültürel gruplara dışsal korumanın sağlanmadığı görülmektedir. Ayrıca, Topluluğun uyumlaştırma politikalarının veya standartlarının ulusal politikaları ve standartları referans alınarak normların oluşturulmasının benimsenmesi, azınlık ile ilgili bir hükmün veya öngörünün var olmaması, üye devletlerin kültürel çalışmalara mesafeli ve çekinceli yaklaşımları gibi unsurlar, cumhuriyetçi çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarına yakın bir izlenim sergilediğini söyleyebiliriz.

Maastricht Antlaşmasını çokkültürlülük yaklaşımları çerçevesinde değerlendirdiğimizde ise, 2, 3, 6, 21, 128. maddeleri ve AK Bölgesel veya Azınlık Dilleri İçin Avrupa Şartı ile AK Ulusal Azınlıkların Korunması Çerçeve Sözleşmesinin hükümleri dâhilinde AB'nin bir insan hakları ve temel özgürlerin korunması sisteminin tesis edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu sistemin içerisinde birey olarak azınlık üyelerinin dâhil edilmesi, kültürel, dinsel ve dilsel çeşitliliğe saygı, farklılıkların ve çeşitliliklerin Avrupa kültür mirasının bir parçası olarak lanse edilmesi, üye devletlerin kültürel çeşitlilik alanında uluslararası arenada tek sesli hareket etmesi yönünde taleplerin varlığı, ulusal kimlikler ve kültürler arasında diyalog kanallarının geliştirilmesi ve teşviki gibi unsurlar yerel kültürlerin tanınmasını sağlamaya birlikte hem azınlık kültürlerinin korunmasına dönük bir yaklaşımın sergilendiği hem de içsel ve dışsal koruma sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir.

Bununla birlikte AB düzeyinde azınlıklarla ilgili kurum, kuruluş ve STK'ların tesis edilmesi ve ilgili alanda programların ve platformların oluşturulması ve teşviki, azınlıkların korunması bir ilke ve aday devletler için bir kriter olarak ileri sürülmesi (Kopenhag Kriterleri) gibi düzenlemeler ve unsurlar göz önüne alındığında, azınlıklara içsel ve dışsal koruma sağlama, kültürel hakların korunması, azınlıkların korunmasına yönelik çalışmaların varlığı gibi liberal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarına denk düştüğü görülmektedir.

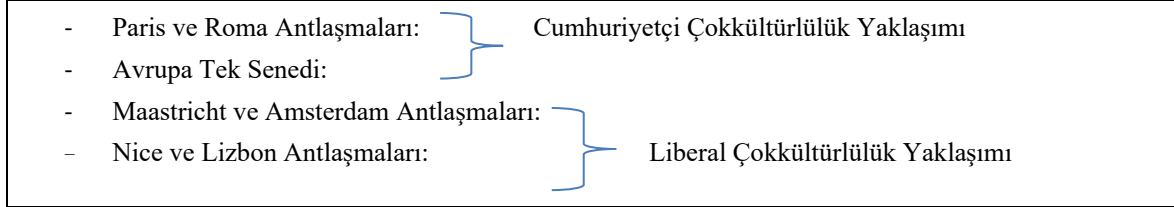
Amsterdam Antlaşmasına bakıldığında, 6, 7, 12, 13, 20, 21, 22 ve 251. maddelerine referansla üye devletlerin dinsel, dilsel ve kültürel çeşitliliğin korunması yönünde bir eğilim söz konusu olması liberal çokkültürlülüğün varsayımlarından dışsal koruma sağlama ilkesine paralellik taşımaktadır. Ayrıca Antlaşmanın 13. Maddesine referansla oluşturulan AB Konseyi Direktifleri, özellikle Irk Eşitliği, Eşit Muamele, Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı ile Mücadele Çerçeve Kararı gibi direktiflerin ve kararların varlığı, farklı toplulukların veya grupların korunmasına yöneliktir. Bu direktifler ve kararların, üye devletlerce kabul edilmesi ve yürürlüğe konması AB tarafından istenmiş ve AB kurumlarının da azınlıklarla ilgili çalışmalara katılım ve destek sağlanması öngörülmüştür. Amsterdam Antlaşmasının ilgili maddeleri ve bu maddelere referansla oluşturulan çalışmalar ve faaliyetler göz önüne alındığında, azınlık çalışmalarına verilen destek, kültürlerin korunmasına dışsal koruma sağlanması, uluslararası alanda azınlık haklarının korunması ve yasal güvencelerin verilmesi gibi liberal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarına denk düştüğü görülmektedir.

Nice Antlaşmasının azınlık ile ilgili maddelerini kuramsal açıdan değerlendirdiğimizde, Amsterdam Antlaşmasının 7. maddesine referansla Temel Haklar Ajansı, Temel Haklar Özel Komitesi, FRANET gibi kurum ve kuruluşların kurulması ve faaliyete geçmesi, farklı kültürlere sahip toplulukların haklarına yönelik ihlallere karşı üye devletlerin denetlenmesi, izlenmesi ve raporlanması ve bu yönde mekanizmaların oluşturulması ile bir dış koruma sisteminin tesis edildiği görülmektedir. Bu unsurlar incelendiğinde, azınlıklarla ilgili kurum ve kuruluşların oluşturulması ve teşviki, farklı

kültürel toplulukların haklarının korunması ve yasal güvenceye alınması, dışsal koruma ilkesinin temini gibi liberal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarına rast gelmektedir.

Son olarak Lizbon Antlaşmasının hükümlerini çokkültürlülük yaklaşımları çerçevesinde değerlendirdiğimizde, AB Temel Haklar Şartının onaylanması, 2011 yılında oluşturan Taslak Anlaşma ile temel özgürlükler ve insan haklarının korunması ve AİHM'ye bireysel başvurunun önünün açılması, AK İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına Yönelik Avrupa Sözleşmesinin kabul edilmesi, üye devletlerin haklar ile alakalı ihlallerinin AB Adalet Divanı ve AİHM'nin dava konularının içerisine alınması, incelenmesi ve karar verilmesi, AB'nin uluslararası kurumların azınlık çalışmalarına destek vermesi, katılması ve hukuk alanında hakların korunmasına yönelik yasal olarak bağlayıcı nitelik kazandırması, azınlık haklarının hukuki güvence altına alınması, etnik, dini, dilsel ve kültürel çeşitliliğe yönelik her türlü ayrımcılıkla mücadele çalışmalarının varlığı ve insan hakları alanının yanında azınlık hakları alanında dâhil edilmesi gibi unsurlar göz önüne alındığında bu unsurların liberal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarına denk düştüğünü söyleyebiliriz (Şekil 1).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, AB kurucu antlaşmalarının azınlıklarla ilgili hükümlerine bakıldığında radikal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarından birkaç tanesini görmek mümkündür. Lakin genel çerçevede antlaşmaların ilgili hükümlerinin radikal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarını tam manasıyla karşıladığını söylemek oldukça zordur. Çünkü radikal çokkültürlülük varsayımlarına denk gelecek seviyeye ulaşmış bir antlaşma hükmü henüz bulunmamaktadır. Örneğin, farklılıkların siyasi temsiliyetinin kurumsal ve anayasal temelde sağlanması, farklı yurttaşlık haklarının yasal olarak kabul edilmesi, üst yapılar, sosyolojik yapının bir tezahürü olması, azınlıklara kendileri hakkındaki bir konuda, kararda ve çoğunluğun baskına karşı veto hakkına sahip olması gibi varsayımlara paralellik taşıyacak bir hüküm yoktur.



Şekil 1. AB Kurucu antlaşmalarının çokkültürlülük yaklaşımları çerçevesinde değerlendirilmesi (Şekil, 04.01.2023 tarihinde oluşturulmuştur)

Önemli bir nokta olarak AB'nin azınlık rejimini, standartlarını veya yönetimini anlayabilmek veya açıklayabilmek için sadece kurucu antlaşmalardaki veya birincil mevzuatlardaki ilgili hükümlerin, yasaların, prosedürlerin veya çalışmaların incelenmesi yeterli değildir. Çünkü AB birincil mevzuatı bir yasal nitelik kazandırsa da kurumların yapmış oldukları çalışmalar (ikincil mevzuatlar) da AB azınlık rejiminin oluşmasına doğrudan ve fazlasıyla katkı sağladığını bilmemiz gerekmektedir.

6. Sonuç

Azınlıklarla ilgili alanda birçok tartışma, birçok çözüm önerisi ve bunları uygulama iradesi bulunmaktadır. Araştırmacıların belli bir kısmı, özellikle Avrupa'da azınlık sorunlarının çözümünün çok daha erken bir dönemde başlaması gerektiğinde hem fikirdirler. Lakin ulus-devletlerin temkinli ve çekinceli davranışları veya politikaları nedeniyle azınlık sorunları veya azınlık haklarıyla ilgili çalışmalar ikinci planda kaldığı görülmektedir. Son yirmi yılda bu ikinci planda kalma durumu bir nebze giderilmiş ve AB'ye üye olmak isteyen aday devletlerin uyması zorunlu ve uygulaması gerekli olan bir kriter haline getirilmiş, üye devletlerin azınlık politikaları AB tarafından denetleme, izleme ve raporlama mekanizmasına tabi tutulur hale gelmiştir.

İnsan ve azınlık haklarının korunmasını anlamak, farklı siyasi, hukuki ve sosyo-kültürel görüşlerle ilgilidir. Buna karşılık, yerel kimlikleri şekillendiren bazı unsurlar (din, dil, siyasi,-ideolojik görüş, yaşam tarzı ve dünya algısı, gelenekler, semboller, vb.) azınlık ve insan hakların kullanılmasının bir parçası olabilmektedir. Bu nedenle dinsel, dilsel, kültürel ve etnik çeşitlilik insan ve azınlık haklarının tüm ulusal ve uluslararası alana yayılmasına dayanan çokkültürlülük politikalarını veya stratejilerini ele alırken veya tasarlarırken son derece önemlidir. Farklı kültürel çeşitliliğe veya farklı etnik, dini, dilsel ve kültürel grupların çoğunluk karşısındaki konumunu inceleyen ve buna çözüm yolları sunan çokkültürlülük yaklaşımları bulunmaktadır. Bu çalışma, AB'nin birincil hukuk sistemini oluşturan kurucu antlaşmalarını ve bu antlaşmaların içerisinde yer alan azınlık ve azınlık hakları ile ilgili doğrudan veya dolaylı hükümlerinin çokkültürlülük yaklaşımları açısından değerlendirilmesinin yapılması (ki literatürde bu açıdan yapılan bir analiz olmaması) bakımından önem taşımaktadır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlardan biri olarak, AB kurucu antlaşmaların tarihsel süreci dikkate alındığında, 1992 Maastricht Antlaşması öncesi ve sonrası olarak iki bölüme ayırmak mümkündür. Çünkü Maastricht Antlaşması öncesi AB'nin genel hedefi, ekonomik entegrasyonunun üye devletlerle uyumlu şekilde sağlanması, bu alandaki pürüzlerin giderilmesi ve AB kurumlarının buna ayak uydurması için gerekli restorasyonların yapılması ve genişleme sürecinde yeni üye devletlerin AB bünyesindeki konumlarının kurumsal alanlarda dizaynının gerçekleştirme çabalarının varlığı gibi

durumlar neticesinde Paris, Roma ve Avrupa Tek Senedi kurucu antlaşmalarının içeriğinde insan veya azınlık hakları ile ilgili hükümler son derece azdır ve bu alandaki çalışmalarda genellikle ikincil planda kalmıştır. Bu süreçte azınlık ve azınlık hakları ile ilgili hükümler ve atılan adımlar genel anlamda cumhuriyetçi çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarına paralellik taşıdığı görülmektedir.

Diğer taraftan Maastricht antlaşmasıyla birlikte AB, ekonomik entegrasyonunu büyük ölçüde tamamlanmış ve siyasi entegrasyon sürecine girmiştir. Bu dönemden sonra AB, hem kurucu antlaşmalarında (Maastricht, Amsterdam, Nice ve Lizbon Antlaşmaları, AB Temel Haklar Şartı) hem de AB organlarının çalışmalarında insan hakları ve özellikle azınlık hakları ile ilgili pek çok hüküm ve pek çok içerik, yasa, karar, rapor, direktif ve bildiri bulunduğunu söyleyebiliriz.

Yine bu dönemde AB bünyesinde azınlıklarla ilgili olarak kurulan belli sayıda kurum, kuruluş ve STK'ların varlığı (örneğin, AB Komisyonu tarafından finanse edilen MERCATOR, EuroLang, Euromosaic, ENAR, ELEN, NPLD, AB konseyi bünyesinde hareket eden COHOM, FREMP ve AB'ye azınlıklar ve insan hakları bağlamında katkı sunan FRA gibi), AB kurumlarınca desteklenen ve fonlanan birçok proje ve faaliyet alanının bulunması, Maastricht, Amsterdam, Nice, Lizbon ve AB Temel Haklar Şartı'nda yer alan maddelerin içerisinde insan hakları ve özellikle etnik, dini, dilsel ve kültürel gruplarla ilgili hükümlerin sayısının ve niteliğinin artması ve ilgili hükümlere referansla üye devletlerinde bağlayıcı olarak yasal düzenlemelerin tesisi ve bu alanda hakların güvenceye alınması gibi birçok girişim söz konusu olmuştur.

Bu bilgiler ışığında çalışmadaki bir diğer çıkarılan sonuç ise, yukarıda ifade edilen Maastricht Antlaşması sonrası dönemdeki kurucu antlaşmalarda ve kurumların, kuruluşların faaliyetleri ve çalışmaları neticesinde azınlıkların iç ve dış koruma sağlama, kültürel hakların korunması ve teşviki, azınlıklar ile ilgili kuruluşlara finansal destek sağlanması, insan hakları alanının yanında azınlık hakları alanının da eklenmesi, hem uluslararası hem de ulusal anlamda azınlık haklarına yasal güvencelerin temini gibi liberal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarını içerisinde barındırmaktadır. Diğer bir ifadeyle Maastricht Antlaşması sonrası süreçte ifade ettiğimiz bilgiler ve unsurlar liberal çokkültürlülük yaklaşımının varsayımlarına denk düşmektedir.

AB ülkelerinde azınlık haklarının geliştirilmesine yönelik temel eğilim, farklılıkları kabul ederek çokkültürlü bir yapıyı oluşturmak olduğu söylenebilir. Ancak çokkültürlülüğü benimseme süreci incelendiğinde AB, genelde daha fazla etnik ve linguistik azınlıklara hak verme eğiliminde olduğu görülmektedir. Demokratik olarak yönetilen ve demokratik ülkelerin üyeliğini kabul eden AB, ülkelerinin demokrasi bilinciyle hareket etmeleri gerekliliği önemlidir. Çünkü çokkültürlü bir demokrasi, çoğunluk hakları yönetimi gibi azınlık haklarının yönetimi de eşit derecede gerekli olmasıdır. AB, azınlıkların korunmasını bir çatışma aracı veya bir tehdit algılamasından çok bir değişim süreci olarak düşünmekte ve görmektedir.

7. Yazar katkı beyanı

Bu çalışmanın tüm aşamaları Gün TAŞ tarafından yürütülmüştür.

8. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Çalışma için etik kurul izni alınmasına gerek yoktur. Bu çalışmanın bir kişi/kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

9. Kaynaklar

- [1] Bilgin AA. "Minority Protection in the European Union". *International Journal on Minority and Group Rights*, 26(1), 92-115, 2019.
- [2] Killian LM. "What or Who Is A "Minority"?. *Michigan Sociological Review*, (10), 18-31, 1996.
- [3] Toniatti R. *Minoranze e Minoranze Protette*. Editors: Bonazzi T, Dunne M. Cittadinanza e diritti nelle società multiculturali, Bologna, Italy, il Mulino, 1994.
- [4] Luca MD. *Diritti Delle Minoranze e Adesione all' Unione Europea: i Casi Dell'Albania e Della Bosnia-Erzegovina*. PhD Thesis, IMT Institute for Advanced Studies, Lucca, Italy, 2009.
- [5] Gilbert G. "The Council of Europe and Minority Rights". *Human Rights Quarterly*, 18(1), 160-189, 1996.
- [6] Pan C, Pfeil BS, Videsott P. *Die Volksgruppen in Europa: Ein Handbuch*. Wien, Germany, Braumüller Verlag, 2000.
- [7] Schmidt U. "Language Loss and the Ethnic Identity of Minorities". *European Centre for Minority Issues*, (18), 1-15, 2008.
- [8] Heintze HJ. *Rechtliche oder Politische Absicherung von Minderheiten? Ein Einführung in die Thematik*. Editors: Heintze HJ. *Moderner Minderheitenschutz: Rechtliche und Politische Absicherung? Zum 50. Jahrestag der UN-Menschenrechtserklärung*, 14-55, Bonn, Germany, Dietz Verlag, 1998.
- [9] Thiele C. *The Criterion of Citizenship for Minorities: The Example of Estonia*. 1-28, Flensburg, Germany, ECMI Press, 1999.
- [10] Dömök C. "Minderheiten und Volksgruppen in Europa". *West Bohemian Historical Review*, (2), 263-276, 2019.
- [11] Patel BN. *Interpretation of the Convention Between Greece and Bulgaria Respecting Reciprocal Emigration, Signed at Neuilly-Sur-Seine on November 27th, 1919 (Question Of The "Communities")*. Editors: Patel BN. *The World Court Reference Guide*, 101-105, The Hague, The Netherlands, Publisher of Kluwer Law International, 2000.

- [12] Capotorti F. *Study on the Rights of Persons Belonging to Ethnic Religious and Linguistic Minorities*. New York, USA, Michigan University Press, 1979.
- [13] Wojtarowicz N. Die sprachpolitische Situation russischer Minderheiten in der Europäischen Union. Diploma Thesis, University of Vienna, Vienna, Austria, 2010.
- [14] Deschenes J. "Proposal concerning a definition of the term 'minority'". *Un Doc. E/Cn*, 430, 1985.
- [15] Eide A. *Working Definition of Minorities, Possible Ways and Means of Facilitating the Peaceful and Constructive Solution of Problems Involving Minorities*. New York, USA, UN Publication, 1993.
- [16] Chernichenko S. *Definition of Minorities, Working Paper*. New York, USA, UN Publication, 1997.
- [17] Wippman D. "The Evolution and Implementation of Minority Rights". *Fordham Law Review*, 66(2), 597-626, 1997.
- [18] Defeis EF. "Minority Protections and Bilateral Agreements: An Effective Mechanism". *Hastings International and Comparative Law Review*, 22(2), 291-321, 1999.
- [19] Additional Protocol on the Rights of Minorities to the European Convention on Human Rights. Recommendation 1201, Parliamentary Assembly, 1993.
- [20] Pizzorusso A. *Le Minoranze Nel Diritto Pubblico Interno*. Milano, Italy, Giuffrè, 1967.
- [21] Wirth L. *The Problem of Minority Groups*. Editors: Linton R. The Science of Man in the World Crisis, 347-372, New York, USA, Columbia University Press, 1945.
- [22] Francis EK. "Variables in the Formation of So-Called 'Minority Groups'". *American Journal of Sociology*, 60(1), 6-14, 1954.
- [23] Rosenblum KE, Travis TM. *The Meaning of Difference: American Constructions of Race, Sex and Gender, Social Class, and Sexual Orientation: A Text/reader*. 2nd edition, Boston, USA, McGraw-Hill, 2000.
- [24] Dunn R. *Minority Studies*. Houston/Texas, USA, Publishing of Houston Community College, 2021.
- [25] Hays-Thomas R. "The Delusion of Exclusion: Masters Psychology as Minority". *The Psychologist-Manager Journal*, 15(3), 164-173, 2012.
- [26] Ballantine JH, Roberts KA, Korgen KO. *Our Social World: Introduction to Sociology*. 6th Edition, New York, USA, SAGE Publication, 2018.
- [27] Conerly TR, Holmes K, Tamang AL. *Introduction to Sociology 3e*. Houston/Texas, USA, Publishing of Rice University, 2021.
- [28] Dusche M. "Radical Multiculturalism versus Liberal Pluralism". *Journal of Ethnical Perspectives*, 11(4), 238-249, 2004.
- [29] Kymlicka W. *Liberalism, Community and Culture*. Oxford, UK, Clarendon Press, 1989.
- [30] Kymlicka W. "Two Models of Pluralism and Tolerance". *Journal of Analyse & Kritik*, 14(1), 33-56, 1992.
- [31] Göle N, Billaud J. *Islamic difference and the Return of Feminist Universalism*. Editors: Triandafyllidou A, Modood T, Meer N. European Multiculturalism: Cultural, Religious and Ethnic Challenges, 116-141, Edinburgh, UK, Edinburgh University Press, 2012.
- [32] Kymlicka W, Norman W. *Citizenship in Diverse Societies*. Oxford, UK, Oxford University Press, 2000.
- [33] Çakır RA. "Liberal Multiculturalism and Human Rights Discourse: The Contribution of Will Kymlicka". *Liberal Düşünce Dergisi*, 26(102), 85-103, 2021.
- [34] Stjernfelt F. "Liberal Multiculturalism as Political Philosophy: Will Kymlicka". *Journal of the Monist*, 95(1), 49-71, 2012.
- [35] Canatan K. "Milli Devlet ve Milliyetçiliğin Ortaya Çıkardığı Bir Sorun Alanı Olarak Çokkürülük Çokkültürcülük". *Eskiye Dergisi*, (6), 41-48, 2007.
- [36] Canatan K. *Avrupa'da Ulusal Azınlıklar: Hollanda-Friesland Örneği*. İstanbul, Türkiye, Yarı Yayınları, 2013.
- [37] Eagan JL. "Multiculturalism". <https://www.britannica.com/topic/multiculturalism> (09 July 2023).
- [38] Touraine A. *Bugünün Dünyasının Anlamak için Yeni Bir Paradigma*. İstanbul, Türkiye, Yapı Kredi Yayınları, 2007.
- [39] Pettit P. *Cumhuriyetçilik: Bir Özgürlük ve Yönetim Teorisi*. İstanbul, Türkiye, Ayrıntı Yayınları, 1998.
- [40] Ergüç V. "Cumhuriyetçilik Düşüncesinde Özgün Bir Yaklaşım: Philip Pettit ve Tahakkümsüzlük Olarak Özgürlük". *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 37-63, 2016.
- [41] Taş G. "Avrupa Birliğinde Azınlıkların Entegrasyonu ve Boyutları". *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 166-201, 2023.
- [42] Shoraka K. *Human Rights and Minority Rights in the European Union*. Oxford, UK, Routledge Publisher, 2010.
- [43] Ata FK. *Avrupa Birliği ve İnsan Hakları*. Ankara, Türkiye, Siyasal Kitabevi Yayınları, 2013.
- [44] Versteegh C. "Minority Protection in the European Union: From Economic Rights to the Protection of European Values". *Erdélyi Társadalom*, 13(3), 85-106, 2015.
- [45] Hoffmeister F. "Grundlagen und Vorgaben für den Schutz der Minderheiten im EU-Primärrecht". *Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht*, 68, 175-193, 2008.
- [46] Dinan D. *The Single Act: Revitalising European: From Integration*. Editors: Laursen F. Designing the European Union: From Paris to Lisbon, 124-146, Hampshire, UK, Palgrave Macmillan Publisher, 2012.
- [47] Committee Ad Hoc. "Report to the European Council". European Ombudsman, Milan, Italy, 36, 1985.

- [48] Shuibhne NN. *EC Law and Minority Language Policy: Culture, Citizenship and Fundamental Rights*. The Hague, Holland, Kluwer Law International Publisher, 2002.
- [49] Communities E. *Single European Act*. Office for Official Journal of the European Communities, 1987.
- [50] Glaesner HJ. "The Single European Act: Attempt At An Appraisal". *Fordham International Law Journal*, 10(3), 446-502, 1986.
- [51] Búrca GD. "The Road Not Taken: The EU as a Global Human Rights Actor". *The American Journal of International Law*, 105(4), 649-693, 2011.
- [52] Henrard K. *The EU, Double Standards And Minority Protection': A Double Redefinition And Future Prospects*. Editors: Henrard K. Double Standards Pertaining to Minority Protection, 21-70, Leiden, Holland, Martinus Nijhoff Publishers, 2010.
- [53] Hofmann R, Malkmus M. *The Treaties and Minority Rights*. Editors: Malloy T, Vizi B. Research Handbook on Minority Politics in the European Union, 16-37, Cheltenham, UK, Edward Elger Publisher, 2022.
- [54] Ayata A, Aydın S. "European Union, Multiculturalism and Minority Rights". *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 32-44, 2022.
- [55] Defeis EF. "Human Rights, the European Union, and the Treaty Route: From Maastricht to Lisbon". *Fordham International Law Journal*, 35(5), 1207-1230, 2017.
- [56] Defeis EF. "Human Rights and the European Court of Justice: An Appraisal". *Fordham International Law Journal*, 31(5), 1104-1117, 2007.
- [57] Defeis EF. "Equality and the European Union". *Georgia Journal of International & Comparative Law*, 32(1), 74-98, 2004.
- [58] Vasiljevic S. *The Legal Aspects of the Protection of Minorities in the Process of Stabilization and Association*. Editors: Ott K. Croatian accession to the EU: Institutional challenges, Vol 2, 249-272, Zagreb, Croatia, Institute of Public Finance, 2004.
- [59] Fiori-Khayat C. *Protecting Minority Population in Europe with European Law*. Editors: Croisy S. Globalization and "Minority" Cultures: The Role of "Minor" Cultural Groups in Shaping Our Global Future, 122-137, Leiden, Holland, Brill Nijhoff Publisher, 2015.
- [60] Duvan AÖ. *Avrupa Birliğpi Hukukunda Azınlık Hakları*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 2013.
- [61] Witte BD. *The Constitutional Resources for an EU Minority Protection Policy*. Editors: Toggenburg GN. Minority Protection and the Enlarged European Union: The Way Forward, 107-124, Budapest, Hungary, LGI Books and Open Society Institute, 2004.
- [62] Dehousse F, Martinez JG. "The Issue of Fundamental Rights in the European Convention". *Journal of Studia Diplomatica*, 56(1/2), 77-95, 2003.
- [63] Barten U. "Minority Rights in the European Union After Lisbon". *Nordic Journal of Human Rights*, 33(1), 74-94, 2015.
- [64] Lannon E. *The Thorny Question of Minority Rights in Euro-Mediterranean Relations*. Barcelona, Spain, IEMed Mediterranean Yearbook 2012, 2012.
- [65] Vizi B. *Does European Integration Support the Minority Quest for Autonomy? Minority Claims for Self-Government and Devolution Processes in Europe*. Editors: Kántor Z. Autonomies in Europe: Solutions and Challenges, 25-35, Budapest, Hungary, L'Harmattan-NPKI, 2014.

Aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler: iç denetçiler üzerine bir araştırma

Relationship between overwork, burnout, work-family conflict, and positive psychological capital: a research on internal auditors

Burcu HIŞMAN^{1,2*}, Banu TARHAN MENGİ³

¹ Muhasebe ve Vergi Uygulamaları, Meslek Yüksekokulu, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

² Muhasebe Finansman, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

burcuhisman@arel.edu.tr

³ Muhasebe Finansman, İşletme Fakültesi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

btarhan@marmara.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 08.11.2024

Bölüm/Section: Sosyal Bilimler/Muhasebe Finansman

Kabul Tarihi/Accepted: 30.11.2024

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Çalışmanın amacı, aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayenin iç denetçiler üzerindeki etkisini araştırmaktır. İç denetçilerin, mesleki sorumlulukları ve karşılaştıkları zorluklar nedeniyle bu kavramları yaşayıp yaşamadıklarını araştırmak amacıyla aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkilere odaklanılmıştır. Analiz sonuçları aşırı iş yükünün hem tükenmişlik hem de iş-aile çatışmasıyla arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde iş-aile çatışmasıyla tükenmişlik arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada, iş-aile çatışmasının, aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisinde aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, aşırı iş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici rolü araştırılmıştır. Çalışma sonucu, pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerde iş yükü artsa da tükenmişlik düzeyinin fazla değişmediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İç denetçi, aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması, pozitif psikolojik sermaye.

Abstract

The aim of the study is to investigate the effects of excessive workload, burnout, work-family conflict and positive psychological capital on internal auditors. In order to investigate whether internal auditors experience these concepts due to their professional responsibilities and the difficulties they face, the relationship between excessive workload, burnout, work-family conflict and positive psychological capital was focused on. The analysis results showed that excessive workload has a positive relationship with both burnout and work-family conflict. Similarly, a positive relationship was found between work-family conflict and burnout. In the study, it was concluded that work-family conflict has a mediating role in the negative effect of excessive workload on burnout. In addition, the moderating role of positive psychological capital in the relationship between excessive workload and burnout was investigated. The result of the study shows that although workload increases in individuals with high positive psychological capital, the level of burnout does not change much.

Keywords: Internal auditor, work overload, burnout, work-family conflict, positive psychological capital.

¹ Bu makale Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muhasebe Finansman Doktora Programında yürütölen ‘‘Aşırı İş Yükü, Tükenmişlik, İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler: İç Denetçiler Üzerine Bir Araştırma’’ isimli doktora tezinden türetilmiştir.

* Yazılmışan yazar/Corresponding author: Burcu HIŞMAN

^{1,2} orcid.org/0000-0002-1461-6477; ³ orcid.org/0000-0002-1803-8125

DOI: <https://doi.org/10.56723/dyad.1581659>

1. Giriş

İç denetçiler, işletmelere güvence ve danışmanlık hizmeti sunarak kurumun faaliyetlerini geliştirmek ve değer katmak amacıyla önemli görevler üstlenmektedir. İç denetçiler, işletmede herhangi bir idari sorumluluk üstlenmemelerine rağmen işletmede riskli alanların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesine yönelik tavsiyelerde bulunma ve bu tavsiyelerin yerine getirilip getirilmediğini takip etme görevlerini yerine getirmektedir. Ayrıca iç denetçilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken bağımsız ve tarafsız bir yaklaşım sergilemeleri de büyük önem taşımaktadır. Bu önemli görev ve sorumluluklar, iç denetçilerde iş yükü oluşturmaktadır. Bu iş yükü, iç denetçinin mesleki bilgi, beceri ve deneyim eksikliğinin olması, görev tanımının net olmaması, yapılan işin zor ve karmaşık olması, olması gerekenden fazla görev ve sorumluluk üstlenmesi, görevlerini belli bir sürede yetiştirme baskısı, iç denetim biriminde veya ekibinde yeterli sayıda ve nitelikte iç denetçi ve yardımcıların bulunmaması ve çalışma koşullarının uygun olmaması gibi sebeplerden dolayı aşırı iş yüküne dönüşebilmektedir. İç denetçilerin üstlendikleri sorumlulukların önemli olması ve bu sorumlulukları zamanında yerine getirme baskısı, iç denetçilerin işle ilgili stres de yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu stres, her meslek grubunda olduğu gibi iç denetçileri de etkilemektedir. İç denetçiler, üstlendikleri aşırı iş yükü ve buna bağlı olarak yaşadıkları iş stresi nedeniyle tükenme noktasına gelebilmektedirler.

Aşırı iş yükü, iç denetçilerin önemli görev ve sorumluluklarını yerine getirirken zaman baskısı altında çalışmasına ve iş-aile dengesini sağlamakta zorlanmasına yol açmaktadır. Birey, aşırı iş yükünü yerine getirebilmek için zaman ve enerjisini daha çok iş yaşamına harcamak zorunda kalmakta ve aile yaşamındaki sorumluluklarına ise yeteri kadar zaman ve enerji harcamaması sebebiyle iki yaşam arasında denge kurma sorunu yaşamakta ve bu durum da kişinin çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Ayrıca aşırı iş yükü ve zaman baskısının yarattığı iş stresi de aile yaşamına etki ederek kişinin daha çok stres altında olmasına ve çatışma düzeyinin artmasına sebebiyet verebilmektedir. Aşırı iş yükü ve zaman baskısı, tükenmişlik sendromu olarak bilinen fiziksel ve duygusal yorgunluğa sebep olabilmektedir. Tükenmişlik, sadece bireyin performansını etkilememekte aynı zamanda genel yaşam kalitesini de olumsuz etkilemektedir. İş ve aile yaşamı arasındaki çatışma, iç denetçilerin profesyonel ve kişisel sorumlulukları arasında denge kurmakta zorlandıkları zaman ortaya çıkmakta ve bu çatışma hem iş yerinde hem de evde tatminsizlik ve stres yaratmaktadır. Dolayısıyla aşırı iş yükü ve zaman baskısıyla oluşan tükenmişlik süreci iş-aile çatışmasıyla birlikte daha hızlı gerçekleşen bir sürece girmektedir.

Aşırı iş yükü ve tükenmişliğin iç denetçilerde oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik sonuçlar, çalıştıkları işletmeleri de etkilemektedir. Uzun süreli aşırı iş yükü, iş stresi, tükenmişlik ve iş-aile yaşamları arasında denge kuramamak gibi sorunlar yaşayan iç denetçiler, işletmede çalışmaya devam etseler bile ya sorumluluklarını yerine getirmek konusunda problem yaşayabilmekte ya da işten ayrılma veya mesleği bırakma noktasına gelebilmektedirler. İç denetçilerin işletme ve paydaşlarına sağladığı katkılar açısından düşünüldüğünde, bu durum iç denetçilerden beklenen katma değerini tam olarak ortaya konulmasını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı ise, bireylerin zorluklarla başa çıkma ve iyimser bir bakış açısı geliştirme yeteneklerini ifade eder. İç denetçilerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, onların iş stresine karşı daha dirençli olmalarını ve iş-aile yaşam dengelerini daha etkili bir şekilde yönetebilmelerini sağlayabilir.

Bu çalışma, aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayenin iç denetçiler üzerindeki etkisini araştırmak amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı bir veri toplama yöntemi olan anket yöntemi uygulanmıştır. Yapılan anket çalışması, deneysel olmayan nicel araştırma tasarımında olup uygulanma biçimine göre ilişkisel tarama yöntemidir. Örneklemeden verilerin toplanmasında saha taraması (survey modeli) kullanılmıştır. Ölçekler; aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için beşli Likert yapısında hazırlanmıştır. Elde edilen verilerin analizi için çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ayrıca korelasyon analizi ile modelsiz ilişkiler belirlenmiştir. Son aşamada ise ilişkilerin belirlenmesine ve hipotezlerin test edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli (YEM) uygulanarak aracılık ve düzenleyici etki rolü araştırılmıştır.

Bu çalışmada, iç denetçilerin mesleki sorumlulukları ve karşılaştıkları zorluklar nedeniyle aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerini araştırmak amacıyla bu kavramlar arasındaki ilişkilere odaklanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öneriler sunulularak hem iç denetçilere hem de literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Aşırı iş yükü

Aşırı iş yükü, uzun ve zorlu çalışma saatlerini gerektiren, fazla mesai yapma baskısı, daha az mola süresi, olması gerekenden fazla iş yükü ve kısıtlı bir zaman diliminde mevcut kaynaklarla gerçekleştirilmesi mümkün olmayan beklentilere sahip koşullar olarak tanımlanmaktadır [1]. Aşırı iş yükü, belli bir süre dâhilinde işi tamamlama gerekliliği, bireyin işi yapmak için gerekli niteliklere sahip olmaması veya işin standartlarının çok yüksek olması şeklinde de tanımlanmaktadır [2]. Aşırı iş yükü, çalışanların belirli bir süre içinde yerine getirebileceklerinden daha fazla görev ve sorumlulukla karşı karşıya kalması durumunu ifade eder. Bu, genellikle iş ortamında, çalışanların yetenekleri, zamanları ve kaynakları göz önüne alınmadan normalden daha fazla iş yüklenmesiyle ortaya çıkar. Aşırı iş yükü, çalışanların

performanslarını etkileyerek, işin tamamlanması için gereken standartlara ulaşabilmek adına fazla mesai yapma gerekliliğini doğurabilir [3]. İşi tamamlamak için gereken performans düzeyinin aşırı olması nedeniyle fazla mesaiye kalınması, iş taleplerinin fazlalığı, işin son teslim tarihleri ve buna bağlı olarak oluşan zaman baskısı, aşırı bilgi yükünün altında ezilme hissi aşırı iş yükünü oluşturan çeşitli özelliklerdir [4].

2.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik, uzun süre zorlayıcı iş ortamlarına maruz kalmanın bir sonucu olarak fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak yorgunluk durumunu ifade eder [5]. Çalışanların sorumlu oldukları iş nedeniyle karşılaştıkları strese yönelik gösterdikleri tepki olarak tanımlanan tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve işten ayrılma gibi sonuçları içermektedir [6]. Tükenmişlik, çalışanlarda bedensel bitkinlik, süre gelen yorgunluk, işine ve başkalarına karşı negatif tutumları kapsayan ve en sonunda da çalışanın kendisini olumsuz değerlendirmesine sebebiyet veren bir sendromdur [7]. Maslach ve Leiter tükenmişliği; çalışma ortamında oluşan stres kaynaklarına karşı uzun süreli bir tepki olarak gelişen ruhsal bir sendrom olarak tanımlamaktadır [8]. İş yerindeki stresle etkin bir şekilde başa çıkamamanın bir sonucu olarak, çalışanlar stres artırıcı unsurlara tepki olarak zamanla tükenmişlik yaşarlar. Bu durum, şevk, idealizm, enerji, güç ve amaç kaybına yol açmasından dolayı “mesleğe yönelik bir tehlike” olarak görülmektedir [9]. Yapılan işin zorluğu, karmaşıklığı, sayıca iş miktarının fazla olması ve sorumlu olunan iş ya da görevin kısa sürede tamamlanması baskısı, işin niteliği ile çalışanın yeteneklerinin uyuşmaması çalışanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır. Verilen iş yükünün üstesinden gelebilmek için yaşanan aşırı gerilim ve gösterilen aşırı çaba sonucunda kişi de tükenmişlik meydana gelmektedir.

1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen MBI, tükenmişliği ölçmek amacıyla kullanılmakta olup hem çalışanların durumunu anlamak hem de konuyla ilgili çeşitli araştırmaların yapılması amacıyla kullanılmaktadır [10]. Maslach ve Jackson, tükenmişlik deneyimlerini açıklamak için duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları üzerinde durmuşlardır [7]. Modele göre, tükenmişlik süreci, kişinin iş stresiyle başa çıkma kapasitesini aşan duygusal tükenme ile başlar. Duygusal olarak tükenen bir kişi, kaynaklarını daha fazla tüketmemek için savunma mekanizmaları geliştirmeye başlar ve başkalarıyla arasına psikolojik bir mesafe koyarak duyarsızlaşır. Duyarsızlaşmanın başlamasıyla birlikte kişi gerçekte yaptıklarıyla istedikleri arasındaki uçurumu fark eder ve kendini yetersiz hisseder. Bu durum da kişisel başarı düzeyinin azalmasına neden olabilmektedir [11].

2.3. İş-aile çatışması

Yaşamın bir parçası halinde değerlendirilebilecek iş-aile çatışması, bir bireyin birden fazla rol üstlendiği durumlarda ortaya çıkar; bu durumda iş ve aile rollerinin uyumsuzluğu belirgin hale gelir [12]. Dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması, iş ve aile rollerinden gelen taleplerin çoğu zaman birbiriyle çeliştiği ve uyumsuzluk gösterdiği bir tür roller arası çatışmadır [13]. İş-aile çatışması iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan ilki iş taleplerine paralel olarak ikincisi ise aile taleplerine paralel olarak oluşan çatışmalardır [14].

İş ve aile yaşamı, yetişkin bir bireyin sosyal hayatının iki önemli alanını temsil etmektedir. İş-aile çatışması, kişinin işteki rol beklentileri ile aile yaşamındaki rol beklentileri arasında çelişki yaşadığı bir tür rol çatışmasıdır [15]. İş-aile çatışması, bireyin işle ilgili sorumluluklarının, ailevi sorumluluklarını yerine getirmesini engellediği veya zorlaştırdığı bir tür çatışmayı ifade eder [16]. Bu tür bir çatışma, aynı anda birden fazla rol üstlenmenin yarattığı baskı sonucunda meydana gelen gerilim durumunu ifade etmektedir. İş ve aile yaşamının gerektirdiği roller arasındaki uyumsuzluk arttıkça, çalışan üzerindeki gerilim de artar. Bu durumda, iş-aile yaşam dengesi bozulur ve bunun sonucunda da çalışanın iş-aile çatışmasıyla karşılaşması söz konusudur [17].

2.4. Pozitif psikolojik sermaye

Mutluluk, iyilik halinin artırılması, kişisel güçlendirme ve insanların potansiyellerini maksimum seviyede kullanmaları gibi konular, pozitif psikolojinin temel ilgi alanları arasında yer almaktadır. Pozitif psikoloji, insanı mutluluğa, tatmine ve gelişmeye götüren durumlara odaklanmaktadır [18]. Diğer bir ifadeyle pozitif psikoloji, yaşamın üzücü, tatsız, negatif veya olumsuz yönlerini inkâr etmeden yaşamın olumlu yönlerine odaklanmaktadır. Pozitif psikoloji konularını inceleyenler, yaşamın tüm olumsuzluklarını kabul etmekte ve insanların keyifli olduğu, fedakârlık gösterdiği sağlıklı aileler ve kurumlar oluşturma çabasında olup böylelikle insan deneyiminin her yönünü kapsamaktadır [19].

Pozitif psikoloji, insanların ve kurumların gelişimine ya da en etkili biçimde işleyişine katkı sağlayan koşul ve süreçleri inceleyen [19], kişinin pozitif özelliklerine odaklanarak potansiyelini en üst düzeye çıkarmaya çalışan [20] bir bilim dalı olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji alanı ile ilgilenen araştırmacılar, pozitif psikolojinin amacının, zayıf yönler yerine güçlü yönleri keşfetmek, kırılma yerine dayanıklılığı desteklemek ve sağlıklı, refah dolu bir yaşamı teşvik etmek pozitif psikolojinin temel hedefleri arasında olduğunu ifade etmişlerdir [21].

Ekonomik sermayenin yanı sıra işletmelerde beşeri sermaye ve sosyal sermaye de önemli sermaye türleri olarak kabul edilmektedir. Ancak son zamanlarda psikolojik sermaye kavramı ve uygulamaları ortaya çıkmıştır. Bu da sermaye kavramına yeni bir boyut kazandırmıştır [22]. İşletmelerin beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye türlerini tanımları ve etkin bir şekilde yönetmeleri, rekabet avantajı sağlayabilmeleri açısından oldukça önem arz etmektedir [23]. Ekonomik sermaye, bir kişinin neye sahip olduğunu; beşeri sermaye, ne kadar bilgiye sahip olduğunu; sosyal sermaye, kimi tanıdığını ifade etmektedir. Bunlar genellikle dışsal faktörlerle ilişkilendirilirken, pozitif psikolojik sermaye daha çok

kişinin kim olduğu, içsel özellikleri ve kapasitesiyle ilgilidir. Bu nedenle, pozitif psikolojik sermaye, kişinin iç dünyasını, kimliğini ve güçlü yönlerini anlamak için "Kimsin?" sorusuna yanıt aramaktadır. Bu bakış açısı, kişinin içsel kaynaklarını keşfetme ve geliştirme üzerine odaklanarak, kişisel ve profesyonel başarıyı artırmaktadır [24].

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif psikoloji kavramından türetilmiş olup, bireyin üretkenliği üzerinde olumlu etkiler yaratan psikolojik durumlara odaklanır. Bu kavram, bireyin "kim olduğu" ile ilgilenirken, aynı zamanda ileriye dönük eğitim, deneyim ve gelişimsel etkileşimlerle "kim olabileceği" üzerinde durmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireyin potansiyelini maksimize etmeyi ve kişisel gelişimini desteklemeyi amaçlamaktadır [25]. Pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından öz yeterlilik, bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini ifade ederken, iyimserlik geleceğe olumlu bir bakış açısına sahip olmayı ifade eder. Umutsa gelecekteki olumlu sonuçlara yönelik inancı simgelerken, dayanıklılık ise zorluklarla başa çıkma ve olumsuz durumlardan toparlanma yeteneğini ifade eder. Bu dört boyut, pozitif psikolojik sermayenin temel yapı taşlarını oluşturmaktadır [23].

3. Değişkenler arası ilişkiler ve hipotezler

Aşırı iş yükü, stres, çalışanları ödüllendirmeme veya yetersiz ödüllendirme, çalışanlar arasındaki adaletsiz uygulamalar gibi olumsuzluklar, çalışanlarda tükenmişliğe neden olmaktadır [26]. Aşırı iş yüküyle tükenmişlik arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda, aşırı iş yüküyle tükenmişliğin aynı yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır [26]-[33].

H₁: Aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda, aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasında aynı yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir [31], [34]-[39].

H₂: Aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda, iş-aile çatışmasıyla tükenmişliğin aynı yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir [31], [40]-[46].

H₃: İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

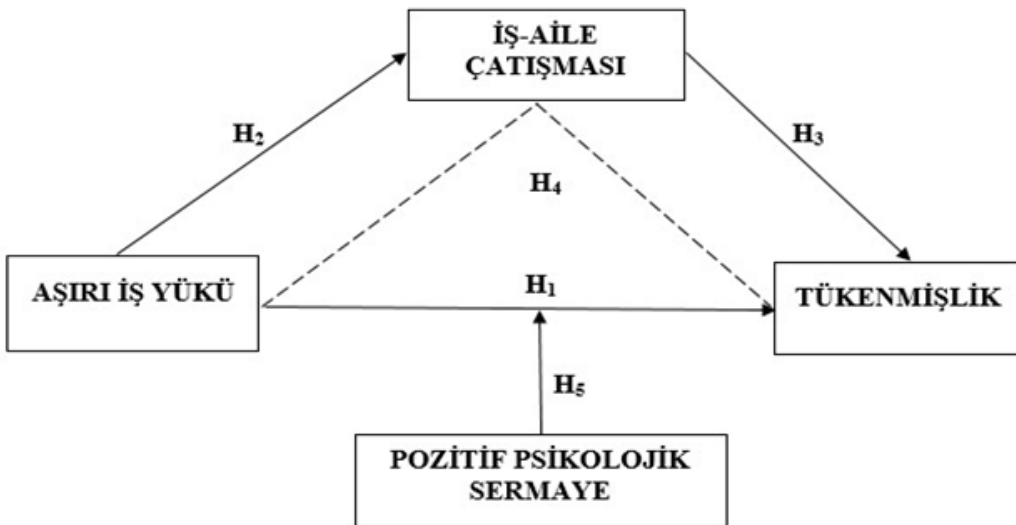
Aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık etkisini araştıran çalışmalarda, iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir [31],[47].

H₄: Aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü vardır.

Aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü araştıran çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bayarçelik, Vatansver Durmaz ve Gürlü [48] tarafından yapılan çalışmada, çalışanların stres düzeylerinin duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeylerini artırdığı, buna karşın pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin ise duygusal tükenme düzeyini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

H₅: Aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü vardır.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin yer aldığı araştırma modeli, aşağıdaki şekil ile gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli.

4. Araştırma yöntemi

4.1. Araştırmanın amacı

Çalışmanın temel amacı, aşırı iş yükü, tükenmişlik, iş-aile çatışmasının ve pozitif psikolojik sermayenin iç denetçiler üzerindeki etkisini araştırmaktır. Ayrıca, aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Çalışmada araştırılması düşünülen diğer bir amaç ise aşırı iş yüküyle tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün araştırılmasıdır.

4.2. İş-aile çatışması

Araştırmanın evreni Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE)'ne üye olan sertifikalı iç denetçilerdir. TİDE'nin 2023 yılı faaliyet raporuna göre, enstitüye üye olan sertifikalı iç denetçilerin (CIA) sayısı 1327'dir. Yapılan uygulama sonucunda iç denetim sertifikasına sahip olan ve iç denetim mesleğini icra eden kişiler tarafından yanıtlanan 518 adet anket olduğu tespit edilmiş ve bu anketler analize dâhil edilmiştir.

4.3. Veri toplama aracı ve ölçekler

Verilerin toplanmasında katılımcıların görüşlerini yazılı olarak ifade ettikleri anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu, altı bölümden oluşmakta ve formun birinci bölümünde aşırı iş yükü, ikinci bölümünde tükenmişlik, üçüncü bölümünde iş – aile çatışması ve dördüncü bölümde ise pozitif psikolojik sermaye ölçekleri yer almaktadır. Formun beşinci bölümünde iç denetçilerin aşırı iş yükü yaşayıp yaşamadıkları eğer aşırı iş yükü yaşıyorlarsa nedenlerini tespit etmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Son bölüm ise çalışmaya katılım sağlayan iç denetçilerin demografik özelliklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Araştırmanın yürütülebilmesi için İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır.

Aşırı iş yükü ölçeği, Peterson vd. [49] tarafından geliştirilmiş ve Derya [50] tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tükenmişlik ölçeği, Maslach ve Jackson [7] tarafından geliştirilmiş ve Ergin [51] tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Netemeyer, Boles ve McMurrian [52] tarafından geliştirilmiş olan iş-aile çatışması ölçeği, Efeoğlu ve Özgen [53] tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ise Luthans vd. [54] tarafından oluşturulmuş ve Türkçeye uyarlanması ise Çetin ve Basım [55] tarafından yapılmıştır.

4.4. Veri analiz süreci

Verilerin analizinde IBM SPSS 27.0 ve AMOS 23.0 programları kullanılmıştır. Öncelikle, ankette yer alan demografik sorulara yönelik yüzde ve frekans dağılımları gösterilmektedir. Daha sonra ise Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre, faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiş ve ölçekler, herhangi bir soru çıkarılmadan kullanılmıştır. Uyum iyiliği sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirilmiş ve ölçeklerin tümünde faktör yapısı doğrulanmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli ile modeldeki ilişkiler belirlenmiştir.

5. Analiz ve bulgular

5.1. İç denetçilerin demografik özellikleri

Araştırmaya katılım sağlayan iç denetçilerin demografik özellikleri incelendiğinde; iç denetçilerin yaklaşık %31'i (159 kişi) kadın, %69'u (359 kişi) ise erkektir. Yaş açısından ise % 27'si (141 kişi) 20-30 yaş arasında, yaklaşık %47'si (242 kişi) 31-40 yaş arasında, yaklaşık %20'si (102 kişi) 41-50 yaş arasında ve %6'sı (33 kişi) 51 yaş ve üzeridir. Ankete katılım sağlayan iç denetçilerin %1'i (5 kişi) en son bir üniversitenin ön lisans programını, yaklaşık %53'ü (274 kişi) bir lisans programını, yaklaşık %42'si (217 kişi) bir yüksek lisans programını ve %4'ü ise (22 kişi) bir doktora programını tamamlamıştır. Medeni durumuna bakıldığında % 66'sı (343 kişi) evli, yaklaşık %34'ü (175 kişi) bekârdır. Katılımcıların % 51'inin (267 kişi) çocuğu var, %48'inin (251 kişi) çocuğu yoktur. Katılımcıların %8'i (44 kişi) iş yerine oldukça uzak, %44'ü (229 kişi) uzak, %33'ü (173 kişi) yakın ve yaklaşık %14'ü (72 kişi) oldukça yakın mesafede yaşamaktadır. Katılımcıların %38'i (198 kişi) 1-5 yıl arası, %31'i (161 kişi) 6-10 yıl arası, %19'u (100 kişi) 11-15 yıl arası, %7'si (39 kişi) 16-20 yıl arası ve yaklaşık %4'ü (20 kişi) 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim süresine sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. İç denetçilerin demografik özellikleri.

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	359	69.3
	Kadın	159	30.7
Yaş	20-30	141	27.2
	31-40	242	46.7
	41-50	102	19.7
	51 ve üzeri	33	6.4

Tablo 1. (devam)

Eğitim Durumu	Ön Lisans	5	1
	Lisans	274	52.9
	Yüksek Lisans	217	41.9
	Doktora	22	4.2
Medeni Durum	Evli	343	66.2
	Bekâr	175	33.8
Çocuk Durumu	Var	267	51.5
	Yok	251	48.5
İş Yerine Olan Mesafe	Oldukça Uzak	44	8.5
	Uzak	229	44.2
	Yakın	173	33.4
	Oldukça Yakın	72	13.9
Mesleki Deneyim Süresi	1-5 yıl	198	38.2
	6-10 yıl	161	31.1
	11-15 yıl	100	19.3
	16-20 yıl	39	7.5
	21 yıl ve üzeri	20	3.9

5.2. Açıklayıcı faktör analizi

Çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Ölçeklerin faktör yapılarına bakıldığında, aşırı iş yükünde 1, iş-aile çatışmasında 1, tükenmişlikte 3 ve pozitif psikolojik sermayede 4 faktörün özdeğerinin 1’den yüksek olduğu görülmüştür. Aşırı iş yükü ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği 0.908, iş-aile çatışması ölçeğinde 0.910, tükenmişlik ölçeğinde 0.919 ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde ise 0.924 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi yapılarak elde edilen sonuçlara göre değişkenlerin güvenilirliği belirlenmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar vermiştir. Anti-ımağ korelasyon matrisiyle ulaşılan sonuçlara göre, ifadeler arasındaki çapraz ilişkiye ilişkin katsayılar 0.5 kritik değerinin üzerinde bulunmuştur. Ayrıca, dört ölçekte de extraction (çıkarm) sütununda 0.20’in altında bir soru bulunmadığından herhangi bir ifade çıkarılmamış ve ölçekler orijinal hali ile kullanılmıştır. Aşırı iş yükü ölçeği için faktör ağırlıkları 0.63 ile 0.79 arasında, iş-aile çatışması ölçeği 0.62 ile 0.80 arasında, tükenmişlik ölçeği 0.59 ile 0.78 arasında ve pozitif psikolojik sermaye ölçeği 0.60 ile 0.74 arasında şeklinde sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları.

Aşırı İş Yükü Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach α
Aşırı İş Yükü	%66.09	0.911
Kaiser-Meyer-Olkin: 0.908 Bartlett χ^2 : 6382.21, p: 0.000		
İş-Aile Çatışması Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach α
İş-Aile Çatışması	%67.43	0.909
Kaiser-Meyer-Olkin: 0.910; Bartlett χ^2 : 6784.13 ve p: 0.000;		
Tükenmişlik Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach α
Duygusal Tükenme	%25.04	0.915
Duyarsızlaşma	%22.52	0.912
Kişisel Başarı	%20.13	0.911
Toplam	%67.69	
Kaiser-Meyer-Olkin: 0.919; Bartlett χ^2 : 8174.56 ve p: 0.000;		

Tablo 2. (devam)

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	Varyans Açıklama Yüzdesi	Cronbach α
Öz Yeterlik	%27.40	0.921
İyimserlik	%20.32	0.918
Umut	%15.06	0.917
Dayanıklılık	%10.88	0.914
Toplam	%73.66	

Kaiser-Meyer-Olkin:0.924; Bartlett χ^2 : 8652.68 ve p: 0.000;

5.3. Doğrulaıcı faktör analizi

DFA ile ulaşılan ve modelin geçerliliğini gösteren uyum iyiliğine yönelik sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Aşırı iş yükü, iş-aile çatışması ve tükenmişlik için uyum durum sonuçları.

Uyum Ölçümü	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Araştırma Model Sonucu	Sonuç
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.39	İyi uyum
NFI (Normed Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.939	Kabul
TLI (Tucker-Lewis İndeksi) (NNFI) (Non-Normed Uyum İndeksi)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.986	İyi uyum
IFI (Incremental Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.971	İyi uyum
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.97	≥ 0.95	0.960	Kabul
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.025	İyi uyum
GFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.950	İyi uyum
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.949	İyi uyum
RMR (Root Mean Square Residual)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.017	İyi uyum

Tablo 3'de $X^2 /sd = 2.39$ sonucu bulunmuş ve ≤ 3 koşulunu sağladığından "iyi uyum" olarak değerlendirilmiştir. NFI değeri için "kabul edilir uyum", TLI (NNFI) ve IFI değerleri için "iyi uyum", CFI değeri için "kabul edilebilir uyum", RMSEA değeri için "iyi uyum", GFI ve AGFI değerleri için "iyi uyum", RMR değeri için "iyi uyum" sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre aracı etkinin ölçüleceği modele yönelik olarak ele alınan üç ölçek için faktör yapısı doğrulanmıştır.

Doğrulaıcı faktör analiziyle ulaşılan ve modelin geçerliliğini gösteren aşırı iş yükü, pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik için uyum iyiliğine yönelik sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Aşırı iş yükü, pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik için uyum durum sonuçları.

Uyum Ölçümü	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Model Sonucu	Sonuç
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.02	İyi uyum
NFI (Normed Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.924	Kabul
TLI (Tucker-Lewis İndeksi) (NNFI) (Non-Normed Uyum İndeksi)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.930	Kabul
IFI (Incremental Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.967	İyi uyum
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.97	≥ 0.95	0.955	Kabul
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.041	İyi uyum
GFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.938	İyi uyum

Tablo 4. (devam)

AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.966	İyi uyum
RMR (Root Mean Square Residual)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.012	İyi uyum

Tablo 4’de $X^2 /sd = 2.02$ sonucu bulunmuş ve ≤ 3 koşulunu sağladığından “iyi uyum” olarak değerlendirilmiştir. NFI ve TLI (NNFI) değerleri için “kabul edilir uyum”, IFI değeri için “iyi uyum”, CFI değeri için “kabul edilebilir uyum”, RMSEA değeri için “iyi uyum”, GFI ve AGFI değerleri için “iyi uyum”, RMR değeri için “iyi uyum” sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre moderatör etkinin ölçüleceği üç ölçek için faktör yapısı doğrulanmıştır.

5.4. Yapısal eşitlik modeli

Yapısal eşitlik modeli tahminleri ve modele ilişkin sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Aracılık etkisine ilişkin YEM tahminleri uyum durum sonuçları.

Uyum Ölçümü	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Model Sonucu	Sonuç
X^2 /sd	≤ 3	≤ 4-5	2.14	İyi uyum
NFI (Normed Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.977	İyi uyum
TLI (Tucker-Lewis İndeksi) (NNFI) (Non-Normed Uyum İndeksi)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.942	Kabul
IFI (Incremental Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.931	Kabul
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.97	≥ 0.95	0.983	İyi uyum
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.034	İyi uyum
GFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.947	İyi uyum
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89-0.85	0.924	İyi uyum
RMR (Root Mean Square Residual)	≤ 0.05	0.06-0.08	0.026	İyi uyum

Tablo 5’te $X^2 /sd = 2.14$ sonucu bulunmuş ve ≤ 3 koşulunu sağladığından “iyi uyum” olarak değerlendirilmiştir. NFI değeri için “iyi uyum”, TLI (NNFI) ve IFI değerleri için “kabul edilebilir uyum”, CFI değeri için “iyi uyum”, RMSEA değeri için “iyi uyum”, GFI ve AGFI değerleri için “iyi uyum”, RMR değeri için “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre tahmin edilen katsayıların yorumlanmaya uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Aracılık etkisine yönelik YEM tahmin sonuçları.

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	T istatistiği	p
AİY→TÜK	+	0.481	0.112	4.295	0.001*
AİY→İAÇ	+	0.632	0.084	7.524	0.000*
İAÇ→TÜK	+	0.651	0.109	5.972	0.000*

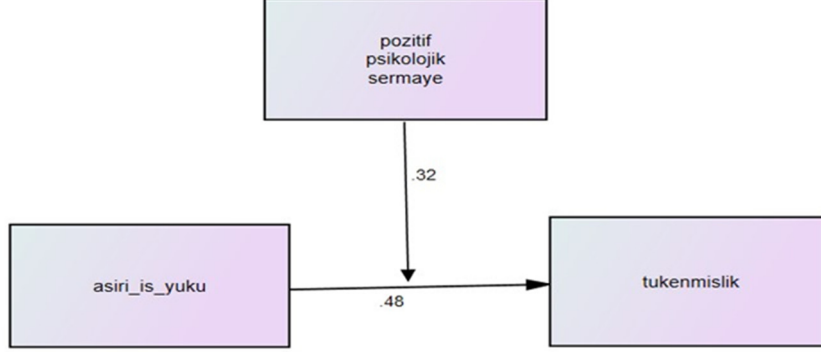
Tablo 6’da yer alan YEM tahmin sonuçlarına göre; aşırı iş yükü (AİY), tükenmişlik (TÜK) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlıdır ($\beta: 0.481, p<0.01$). Aşırı iş yükü (AİY), iş-aile çatışması (İAÇ) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlıdır ($\beta: 0.632, p<0.01$). İş-aile çatışması (İAÇ), tükenmişlik (TÜK) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlıdır ($\beta: 0.651, p<0.01$). Bu sonuçlara göre H_1, H_2 ve H_3 hipotezleri doğrulanmıştır.

Tablo 7. Standardize Bootstrap analizi.

Etki İlişkileri	Katsayı	%95 Güven Aralığı
Doğrudan etki		
AİY→TÜK	0.481	0.476 - 0.514
AİY→İAÇ	0.632	0.629 - 0.641
İAÇ→TÜK	0.651	0.648 - 0.662
Dolaylı etki		
AİY→İAÇ→TÜK	0.092	0.088 - 0.107

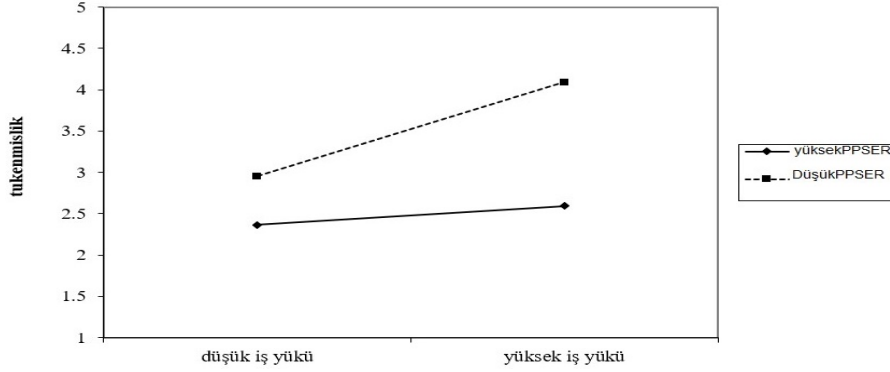
Tablo 7’de görüldüğü üzere, değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu belirlenmiştir (bootstrap katsayısı= 0.092, GA%95 =0.088-0.107). Bu bulgular, iş-aile çatışmasının aşırı iş yükünün tükenmişliğe etkisinde aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre H₄ hipotezi doğrulanmıştır.

Çalışmanın bu aşamasında, aşırı iş yükünün tükenmişliğe etkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici (moderatör) etkisi araştırılmıştır.



Şekil 2. Pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici etkisine yönelik YEM tahmin sonuçları.

Şekil 2’de, aşırı iş yükü ile tükenmişlik ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = 0.320$, $p < 0.01$).



Şekil 3. Moderatör etki düzeyi.

Şekil 3’de görüldüğü üzere, pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşük olan kişilerde aşırı iş yükü de varsa tükenmişlik artmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iç denetçilerde iş yükü artış gösterse dahi tükenmişlik çok değişmemektedir. Bu durumda düzenleyici etki, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iç denetçiler için gerçekleşmektedir. Bu sonuca göre H₅ hipotezi doğrulanmıştır.

Tablo 8. Düzenleyici etkisine yönelik YEM tahminleri uyum durum sonuçları.

Uyum Ölçümü	İyi Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Model Sonucu	Sonuç
X ² /sd	≤ 3	≤ 4-5	2.76	İyi uyum
NFI (Normed Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.991	İyi uyum
TLI (Tucker-Lewis İndeksi) (NNFI) (Non-Normed Uyum İndeksi)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.985	İyi uyum
IFI (Incremental Fit Index)	≥ 0.95	0.94 - 0.90	0.974	İyi uyum
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.97	≥ 0.95	0.992	İyi uyum
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.011	İyi uyum
GFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.941	İyi uyum
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0.89 - 0.85	0.866	Kabul
RMR (Root Mean Square Residual)	≤ 0.05	0.06 - 0.08	0.038	İyi uyum

Tablo 8’de $X^2/sd = 2.76$ sonucu bulunmuş ve ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” olarak değerlendirilmiştir. NFI, TLI (NNFI), IFI, CFI, RMSEA, GFI değerleri için “iyi uyum”, AGFI değeri için “kabul edilebilir uyum”, RMR değeri için “iyi uyum” sonuçları elde edilmiştir. Düzenleyici etkinin araştırıldığı model için uyum iyilikleri kriterleri uygunluk sağladığı için yorumlanan sonuçların güvenilir olduğu belirlenmiştir.

6. Sonuç ve öneriler

Araştırmada bağımsız değişken olarak aşırı iş yükü, bağımlı değişken olarak tükenmişlik, aracı değişken olarak iş-aile çatışması ve düzenleyici değişken olarak pozitif psikolojik sermaye ele alınmış ve ilişkisel tarama modeli yapılmıştır. Çalışmada belirlenen amaçlar doğrultusunda 518 sertifikalı iç denetçi (CIA)’den elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan 518 iç denetçiden 199 kişi aşırı iş yükü olduğunu belirtmiştir. Aşırı iş yükü nedenleri incelendiğinde; ilk sekiz sırada sırasıyla “sorumlu olduğum iş miktarının fazla olması”, “yapılacak işin/işlerin kısa sürede bitirilmesi gerektiği beklentisinin olması (zaman baskısı)”, “yeterli sayıda personelin olmaması”, “olması gerekenden fazla görev ve sorumluluğumun olması”, “yeterli nitelikte (bilgi, yetenek, deneyim vb.) personelin olmaması”, “görev tanımımın dışında başka görevlerden de sorumlu olmam”, “çalışma koşullarının uygun olmaması (kalabalık ortam, gürültü, sıcaklık vb.)” yanıtları verilmiştir.

İç denetim biriminde yeterli sayıda ve nitelikte iç denetçi ve yardımcılarının bulunması, görev tanımlarının netliği, zaman baskısı, olması gerekenden fazla görev ve sorumlulukların olması, yapılan işin zor ve karmaşık olması ve çalışma ortamının uygunluğu kişinin iş-aile yaşamı arasında denge kurmasını ve çatışma düzeyini etkileyen faktörlerdir. Bunların yanı sıra kişinin evinin iş yerine olan mesafesi, evli olup olmama durumu, çocuk sahibi olması, ev ve çocukla ilgili sorumluluklarda eşin desteği, aile büyüklerinin destek olması veya kişinin hem iş ve hem de aile sorumlulukları ile birlikte bakmakla yükümlü olduğu aile büyüklerinin varlığı kişinin iş-aile yaşamı arasında denge kurmasını ve çatışma düzeyini etkileyen diğer unsurları oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 518 iç denetçiden 338 kişi evden çalışma yapmadığını, 229 kişi ise iş yeri ile ev arasındaki mesafenin uzak olduğunu belirtmiştir. İş yerinin eve olan mesafesinin uzak olmasının iç denetçi açısından hem zaman alıcı olduğu hem de yorgunluk yarattığı söylenebilir.

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, bu kapsamda yapılan analizler sonucunda aşırı iş yüküyle tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kişinin iş yükü arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi’ne göre bireyler kaynaklarını koruma ve yenileme eğilimindedir. Aşırı iş yükü, bireyin sahip olduğu enerjiyi, zamanı ve diğer kaynakları hızla tüketmektedir. Bu kaynakların yenilenmemesi bireyin tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır [43],[56]. Ayrıca aşırı iş yükünün birey üzerinde yarattığı sürekli stres ve baskının da tükenmişliğe sebep olduğu söylenebilir. Aşırı iş yükü, iş kaynaklı stres unsurları arasında yer alan en önemli unsurlardan biridir [3],[57]. Buna göre iş yükü arttıkça, bireyin stres düzeyi de artmaktadır. Stresin sürekli hale gelmesi, bireyin fiziksel ve zihinsel kaynaklarını tüketerek kendisini yorgun hissetmesine sebep olduğu söylenebilir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre aşırı iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre kişinin iş yükü arttıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Bireyler iş ve aile yaşam alanlarında birden fazla rol üstlenmektedirler. Her rol, belirli zaman, enerji ve dikkat gerektirmektedir. Aşırı iş yükü, bireyin iş rolüne daha fazla zaman ve enerji harcamasını zorunlu kılmakta bu da aileye ayrılan zaman ve enerjinin azalmasına yol açmaktadır. Zaman, sınırlı bir kaynak olduğundan işte geçirilen fazladan her saat, aileye ayrılan zamanı azaltmakta ve bu da kişinin iş-aile çatışması yaşamasına sebep olmaktadır. Ayrıca iş yükünün artması, bireyin fiziksel ve duygusal enerjisini tüketmektedir. İşten yorgun bir şekilde dönen birey, ailedeki sorumluluklarını yerine getirecek enerjiyi bulamayabilir. Bu durum, aile üyeleriyle olan ilişkilerde gerilim yaratabilir ve aile içindeki beklentilerin karşılanamamasına yol açabilir. Bunun da iş-aile çatışmasının artmasına sebep olduğu söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi kapsamında iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre bireyin yaşadığı iş-aile çatışması arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin iş ve aile rollerini dengelemeye çalışırken yaşadığı rol stresinin bir sonucudur. Bir rolün gereklerinin diğer rolün gerekleriyle çelişmesi, bireyin kendisini sürekli stres altında hissetmesine neden olmaktadır. Bu kronik stres, zamanla tükenmişliğe yol açmaktadır. Ayrıca iş-aile çatışması, bireyin hem işte hem de evde başarılı olabilmek için zaman ve enerji gibi gerekli kaynaklarının tükenmesine neden olmaktadır. Kaynakların yetersiz kalması, bireyin iş ve aile yaşamı arasında denge kurmasını zorlaştırabilmekte ve bu durum da uzun vadede tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir.

Araştırmanın iş-aile çatışmasının aracılık rolüne ilişkin sonuçları incelendiğinde; aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisi iş-aile çatışması aracılığıyla artmaktadır. Bu durumun kaynakları tüketme ve iş rolüne aşırı yüklenme şeklinde iki sebebi olabilir. Birincisi aşırı iş yükü, bireyin iş yerindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken daha fazla zaman ve enerji harcamasını gerektirmektedir. Bu durum, iş dışındaki yaşam alanlarına özellikle de aileye ayrılan zaman ve enerjiyi kısıtlamaktadır. İş yükü arttıkça, bireyin iş ve aile yaşamındaki talepleri karşılamak için gerekli kaynakları yetersiz kalmaktadır. İş ve aile rollerindeki bu dengesizlik, iş-aile çatışmasına yol açmaktadır. Bu

çatışma, bireyin üzerindeki stresi artırmakta ve bu artan stres, tükenmişlik seviyelerini yükseltmektedir. İkinci sebep ise aşırı iş yükü, bireyin iş rolüne aşırı yüklenmesine ve dolayısıyla aile rolüne yeterince odaklanamamasına neden olmaktadır. Bu durum, bireyin iş ve aile yaşamları arasında denge kurmasını zorlaştırarak çatışma yaşamasına yol açmaktadır. İş-aile çatışması, bireyin sürekli olarak bir rolün gereksinimlerini diğerine tercih etmesi gerektiği hissini yaratmaktadır. Bu sürekli çatışma halinin, bireyin genel yaşam tatminini ve psikolojik esenliğini olumsuz etkileyerek tükenmişliğin daha derin ve yaygın hale gelmesine yol açtığı söylenebilir. Dolayısıyla aşırı iş yükü tükenmişliği doğrudan artırsa da, bu etkinin daha da şiddetli hale gelmesi, iş-aile çatışması aracılığıyla gerçekleştiği değerlendirilmektedir. İş-aile çatışmasının, aşırı iş yükünden kaynaklanan stresin bireyin yaşamının diğer alanlarına taşınmasına ve bu stresin sürekli hale gelerek tükenmişliği daha derinlemesine etkilemesine sebep olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolüne ilişkin sonuçlar incelendiğinde; pozitif psikolojik sermaye düzeyi düşük olan iç denetçilerde aşırı iş yükü de varsa tükenmişlik artmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iç denetçilerde iş yükü artış gösterse dahi tükenmişlik çok değişmemektedir. Bu durumda düzenleyici etki, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iç denetçiler için gerçekleşmektedir. Bu sonuca göre pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin, aşırı iş yükü altında bile tükenmişlikten daha az etkilendikleri söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye; öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi bireyin içsel kaynaklarını içermektedir. Bu kaynaklar, bireyin iş yerindeki zorluklarla başa çıkma kapasitesini artırmakta ve stresin olumsuz etkilerini hafifletmektedir. Dolayısıyla, pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin artan iş yüküne rağmen bu içsel kaynakları sayesinde tükenmişliği daha iyi yönetebildikleri düşünülmektedir.

Ayrıca yapılan analizlerde pozitif psikolojik sermayenin aşırı iş yükü ve tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiş ve pozitif psikolojik sermaye ile aşırı iş yükü arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik yapıya sahip olma aşırı iş yükü algısının oluşumunu %22 düzeyinde azalttığı görülmektedir. Bu sonuç, iç denetçilerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça aşırı iş yükü algısında azalma meydana geldiğini göstermektedir. Benzer şekilde pozitif psikolojik sermayeyle tükenmişlik arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçları pozitif psikolojiye sahip olmanın tükenmişlik duygusunun oluşumunu yaklaşık %21 düzeyinde azalttığını göstermektedir. Bu durum iç denetçilerin pozitif psikolojik sermaye düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinde azalma meydana geldiğini gösterir niteliktedir.

Elde edilen bulgular kapsamında bu çalışma işletmelerde iç denetim faaliyetini yürüten iç denetçiler açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Bu kapsamda;

Çalışmada elde edilen sonuçlar, iç denetçilerin aşırı iş yükünün tükenmişlik düzeylerini artırdığını ve aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisinin iş-aile çatışması ile daha da arttığını göstermektedir. Dolayısıyla aşırı iş yükünün, hem doğrudan hem de iş-aile çatışması aracılığıyla iç denetçilerin tükenmişlik düzeyini artırdığı söylenebilir.

Aşırı iş yükü ve zaman baskısının neden olduğu iş stresi, tükenmişlik ve iş-aile çatışmasının iç denetçiler üzerinde oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik sonuçlar işletmeler içinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. İşletmelerin olumsuz etkilerin üstesinden gelebilmesi için öncelikle iş yükünün dengelenmesine yönelik stratejiler geliştirilmelidir. İş yükünün adil ve dengeli bir şekilde dağıtımı sağlanmalıdır. Bunun için iç denetim biriminde yeterli sayıda ve nitelikte personel istihdam edilmelidir. İşe uygun personel alınmalı veya personelin mesleki bilgi ve eğitim konusunda eksikliği varsa bununla ilgili destek sağlanmalıdır. Böylelikle ekip içerisinde bazı iç denetçilerin bilgi veya eğitim eksikliğinden dolayı diğer iç denetçi/lerin daha fazla görev üstlenmeleri engellenmiş olacaktır. Ayrıca iç denetçilerin görev tanımı net olmalı ve iç denetçiler görev tanımı dışında başka görevlerden de sorumlu olmamalıdır. Bununla birlikte iç denetçinin mesleğiyle ilgili bilgi ve eğitim konusunda eksiklerinin olması da kendisinde mesleki yetersizlik hissetmesine yol açarak tükenmişlik yaşamasına sebep olabilir. Bu nedenle iç denetçilere mesleki gelişim imkânları sağlanmalıdır. Ayrıca zaman yönetimi ve stres yönetimi ile ilgili seminer ve eğitim ile destek sağlanmalıdır.

Çalışmada, iş-aile çatışmasının tükenmişliği artırdığı ayrıca aşırı iş yükünün tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisini de artırdığı görülmüştür. İç denetçiler, hem iş hem de aile yaşamındaki rolleri nedeniyle birçok sorumluluğa sahip olmaktadır. İş yaşamındaki sorumluluklara ağırlık vermesi durumunda aile sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmakta ve bu durum iş ve aile yaşamı olmak üzere iki yaşam arasında denge kurmasını zorlaştırarak çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Yaşanan çatışma sadece kişiyi etkilememekte kişinin çalıştığı işletmeyi ve toplumu da etkilemektedir. İç denetçilerin iş yaşamındaki sorumluluklara ağırlık verme sebebinin aşırı iş yükü olduğu söylenebilir. Aşırı iş yükü, kişinin hem zaman hem de enerji kaynaklarını tüketmesine sebep olup kişinin hem zaman hem de enerji açısından aileyle yeterince ilgilenememesine ya da sorumluluklarını yerine getirme konusunda sorun yaşamasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla kişinin yaşadığı iş-aile çatışmasının kişinin stres düzeyini artırarak tükenmişlik yaşamasına yol açtığı söylenebilir.

Yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının önlenmesinde yönetici desteğinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Çalışan bireyler, yöneticileriyle yaşadıkları sorunları çoğu zaman evlerine taşımaktadır. Yöneticisinden iş ve kişisel hedefleri doğrultusunda destek alan bir çalışanın, iş ve aile yaşamı arasında daha az çatışma yaşaması beklenmektedir. Baskıcı, anlayışsız, çalışanlarına değer vermeyen ve sadece iş odaklı bir yöneticiyle çalışan bireylerin, bu sebeplerle iş yerinde

yaşadıkları stresi evlerine yansıtmaları ve bunun sonucunda aile içinde çatışmalar yaşamaları mümkündür. Huzurlu bir çalışma ortamı sağlayan, kişisel gelişimi destekleyen ve yenilikçi bir yöneticiyle çalışan bir bireyin ise daha az stres yaşamaya beklenmektedir. Empati yeteneğine sahip yöneticiler, çalışanlarının aile sorumluluklarını yerine getirememesi nedeniyle yaşayabilecekleri olumsuzlukları önceden tespit ederek, bu durumun önüne geçmek ve çalışanlarının motivasyonunu ve performansını artırmak için çaba gösterebilirler [38].

Yöneticilerin, aşırı iş yükü ve iş-aile çatışmasının çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamaları ve bu konularda duyarlı olmaları sağlanmalıdır. Yöneticilere yönelik eğitimler, bu tür sorunları nasıl tanıyacaklarını ve çalışanlarına nasıl destek olacaklarını öğretir nitelikte olmalıdır. Liderlerin, çalışanlarının iş yükünü dengelemesine yardımcı olmaları ve esneklik sunmaları, iş-aile çatışmasını ve tükenmişliği azaltmada kritik bir rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra yöneticilerin, çalışanların iş yükü hakkında geri bildirim verebileceği açık bir iletişim kanalı oluşturması önemlidir. Bu, çalışanların iş yükü ile ilgili sorunlarını erkenden paylaşmalarına ve çözümler bulunmasına olanak tanıyacaktır.

İç denetçilerde dâhil olmak üzere çalışanların tükenmişlik düzeylerini düzenli olarak izlemek, tükenmişlik belirtilerinin erken fark edilmesini sağlamaktadır. İş-aile çatışması ve iş yükü seviyeleri de bu süreçte izlenmeli ve gerektiğinde müdahaleler yapılmalıdır. Anketler, geri bildirim sistemleri ve bireysel görüşmeler gibi araçlar kullanılarak tespit edilen sorunlara yönelik çözüm bulma yoluna gidilmelidir.

Yapılan çalışmada aşırı iş yükü ve iş-aile çatışmasının yanı sıra pozitif psikolojik sermayenin de tükenmişlik üzerinde önemli bir faktör olduğu saptanmıştır. Literatürde yer alan çalışmalar [58]-[60] da dikkate alındığında pozitif psikolojisi güçlü olan kişilerin problemlerin üstesinden gelme başarısının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü çalışmada pozitif psikolojik sermayenin aşırı iş yükü ve tükenmişlik üzerinde negatif yönde anlamlı etkisine ek olarak düzenleyicilik etkisi de tespit edilmiştir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin hem aşırı iş yükü algısını azaltan hem de aşırı iş yükünün neden olduğu iş-aile çatışması aracılığıyla tüketilen enerjiyi tamamlayabilen ve bireyde yeterli düzeyde bulunduğu tükenmişliği önleyebilen veya tükenmişlik düzeyine olumlu anlamda etki eden önemli bir kaynak olduğu sonucuna varılmıştır.

Bir bireyin pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, bulunduğu iş ortamına başarılı bir şekilde uyum sağlamasına, ekip arkadaşları üzerinde olumlu etkiler yaratmasına ve durumu kontrol altına almasına yardımcı olabilir. Bununla birlikte kişinin bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak işine daha fazla bağlanmasını ve buna bağlı olarak iş stresinin azalmasını sağlayabilir. Yüksek pozitif psikolojik sermaye, kişinin iş yaşamındaki sorunlarla daha kolay başa çıkmasına ve daha yüksek performans sergilemesine de katkıda bulunabilir [25]. İç denetçilerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırmak, iş yükü ve tükenmişlik arasındaki olumsuz etkiyi hafifletebilir. Bu konudaki eğitim ve gelişim programları, çalışanların stresle başa çıkma kapasitelerini artırabilir ve tükenmişlik riskini azaltabilir.

7. Yazar katkı beyanı

Çalışma, Burcu HIŞMAN'ın doktora tezi kapsamında Banu TARHAN MENGİ danışmanlığında yapılmıştır.

8. Etik kurul onayı ve çıkar çatışması beyanı

Etik Kurul onayı alınmıştır (İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu, 13/09/2024, No: 2024/18). Bu çalışmanın herhangi bir kişi/kurum ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

9. Kaynaklar

- [1] Altaf A, Awan MA. "Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction". *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99, 2011.
- [2] Izgar H. *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara, Türkiye, Nobel Yayın, 2003.
- [3] Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A. *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 7. baskı. Ankara, Türkiye, Gazi Kitabevi, 2011.
- [4] Wallace JE. "Work-to-Nonwork Conflict Among Marriedmale and Female Lawyers". *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816, 1999.
- [5] Schaufeli WB, Greenglass ER. "Introduction to Special Issue on Burnout and Health". *Psychology & Health*, 16, 501-510, 2001.
- [6] Cherniss C. "Observed Supervisory Behavior and Teacher Burnout in Special Education". *Exceptional Children*, 54(5), 449-454, 1988.
- [7] Maslach C, Jackson SE. "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113, 1981.
- [8] Maslach C, Leiter MP. "Understanding the Burnout Experience: Recent Research and its Implications for Psychiatry". *World Psychiatry*, 15(2), 103-111, 2016.
- [9] Özer G, Günlük M, Yüksel S. "Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Tükenme ve Meslekten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkide Meslek Memnuniyetinin Ara Değişken Etkisi". *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 21, 203-226, 2018.
- [10] Algül R. *Bugün İşe Gitmesem İş Yaşamında Tükenmişlik Sendromu*. 1. baskı. İstanbul, Türkiye, Mitra Yayınları, 2014.

- [11] Köroğlu D. *Tükenmişlik Sendromu*. 1. baskı. İstanbul, Türkiye, Kriter Yayınevi, 2022.
- [12] Parasuraman S, Simmers CA. "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study". *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568, 2001.
- [13] Greenhaus JH, Beutell NJ. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88, 1985.
- [14] Selvarajan TT, Cloninger PA, Singh B. "Social Support and Work-Family Conflict: A Test of an Indirect Effects Model". *Journal of Vocational Behavior*, 83, 486-499, 2013.
- [15] Zhang M, Griffith RW, Fried DD. "Work-Family Conflict and Individual Consequences". *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713, 2012.
- [16] Başoğlu B, Şekeroğlu MÖ, Altun E. "Öğretmenlerin Aile-İş Çatışması ve İş-Aile Çatışmalarının Yaşam Doyumuna Etkisi ve Bazı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(32), 277-291, 2016.
- [17] Bozkurt ÖÇ. "Kadın Akademisyenlerde İş –Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi". *Uluslararası Kadın Konferansı*, İzmir, Türkiye, 09-11 Mayıs 2012.
- [18] Linley PA, Joseph S, Harrington S, Wood AM. "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future". *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16, 2006.
- [19] Gable SL, Haidt J. "What (and Why) Is Positive Psychology?". *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110, 2005.
- [20] Terjesen MD, Jacofsky M, Froh J, Diguseppe R. "Integrating Positive Psychology Into Schools: Implications for Practice". *Psychology in the Schools*, 41(1), 163-172, 2004.
- [21] Luthans F. "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706, 2002.
- [22] Ertosun ÖG. *Psikolojik Sermaye Nasıl Geliştirilir? Daha Pozitif Olmaya Yönelik Ampirik Bulgular*. 1. baskı. Ankara, Türkiye, Nobel Yayın, 2020.
- [23] Luthans F, Youssef CM. "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160, 2004.
- [24] Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital". *Business Horizons*, 47(1), 45-50, 2004.
- [25] Yeni HK, Sezici E. "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi". *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 2379-2397, 2022.
- [26] Maslach C, Leiter MP. *The Truth About Burnout How Organizations Cause Personel Stress and What to Do About It*. Hoboken, NJ, USA, Jossey-Bass, 1997.
- [27] Greenglass ER, Burke RJ, Fiksenbaum L. "Workload and Burnout in Nurses". *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11, 211-215, 2001.
- [28] Zapf D, Seifert C, Schmutte B, Mertini H, Holz M. "Emotion Work and Job Stressors and Their Effects on Burnout". *Psychology and Health*, 16, 527-545, 2001.
- [29] Montgomery C, Rupp AA. "A Meta-analysis for Exploring the Diverse Causes and Effects of Stress in Teachers". *Canadian Journal of Education*, 28(3), 461-488, 2005.
- [30] Onay M, Kılıcı S. "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372, 2011.
- [31] Tayfur Ö, Arslan M. "Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü". *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172, 2012.
- [32] Bozdoğan SC. Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Osmaniye, Türkiye, 2020.
- [33] Azizoglu F. Huzurevi ve Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezleri Sağlık Çalışanlarının İş Yükü ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2021.
- [34] Britt TW, Dawson CR. "Predicting Work-Family Conflict From Workload, Job Attitudes, Group Attributes, and Health: A Longitudinal Study". *Military Psychology*, 17(3), 203-227, 2005.
- [35] Nasurdin AM, O'Driscoll MP. "Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics". *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 38-48, 2011.
- [36] Toklu AT. İşyerinde Stres Oluşturan Faktörler: Özel Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye, 2011.
- [37] Çoşkuner S. Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini ile İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye, 2013.
- [38] Çetinceli K, Çarıkçı İH. "İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 174-192, 2020.
- [39] Eyitmiş AM, Sezer F. "İş Yükünün İş Aile Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde, Stresin ve Çalışma Ortamının Durumsal Etki Analizi". *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 45-66, 2021.

- [40] Leiter MP, Durup MJ. "Work, Home, and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29-47, 1996.
- [41] Boles JS, Johnston MW, Hair Jr JF. "Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences". *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-27, 1997.
- [42] Grandey AA, Cropanzano R. "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain". *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370, 1999.
- [43] Hobfoll SE. "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory". *Applied Psychology*, 50(3), 337-421, 2001.
- [44] Kinnunen U, Mauno S. "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland". *Human Relations*, 15(2), 157-177, 1998.
- [45] Innstrand ST, Langballe EM, Espnes GA, Falkum E, Aasland OG. "Positive and Negative Work-Family Interaction and Burnout: A Longitudinal Study of Reciprocal Relations". *Work & Stress*, 22(1), 1-15, 2008.
- [46] Karatepe OM, Tekinkus M. "The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees". *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173-193, 2006.
- [47] Karatepe OM, Sokmen A, Yavas, U, Babakus E. "Work-Family Conflict and Burnout in Frontline Service Jobs: Direct, Mediating and Moderating Effects". *Economics and Management*, 13(4), 61-73, 2010.
- [48] Bayarçelik EB, Durmaz BV, Gürler EN. "İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". *İnsan & İnsan*, 6(21), 493-523, 2019.
- [49] Peterson MF, Smith PB, Akande A, Ayestaran S, Bochner S, Callan V, et al. "Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study". *Academy of Management Journal*, 38, 429-452, 1995.
- [50] Derya S. İş- Aile Çatışmasının Geçişi: Çift Kazançlı Ailelerde Geçiş Sürecinin Önceli ve Sonuçları. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2008.
- [51] Ergin GC. "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlaması". *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Ankara, Türkiye, 22 Eylül 1992.
- [52] Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410, 1996.
- [53] Efeoğlu İE, Özgen H. "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma". *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254, 2007.
- [54] Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572, 2007.
- [55] Çetin F, Basım HN. "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması". *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137, 2012
- [56] Hobfoll SE. "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress". *American Psychologist*, 44(3), 513-524, 1989.
- [57] Güney S. *Örgütsel Davranış*. 4. baskı. Ankara, Türkiye, Nobel Yayın, 2017.
- [58] Çetin F, Şeşen H, Basım HN. "Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-107, 2013.
- [59] Ocak M, Güler M. "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (49), 117-134, 2017.
- [60] Tokmak M. "Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim ve Ekonomi*, 25(3), 863-878, 2018.

